

От имени ГБУСОВО «Собинский дом
социального обслуживания»

Директор

Е.О. Байкалова

«11» марта 2026 г.



От имени трудового коллектива
Председатель Совета
трудоого коллектива

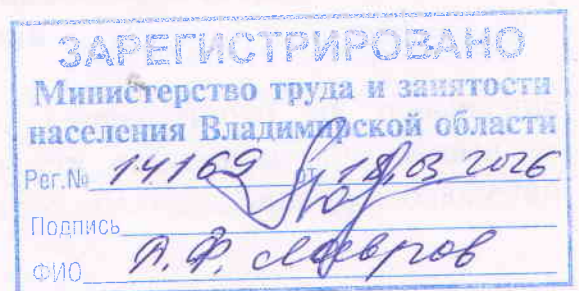
Н. Е. Лядова

«11» марта 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГБУСОВО «Собинский дом
социального обслуживания»
на период с 11.03.2026 г. по 11.03.2029 г.**

Юридический адрес: 601202, Владимирская область, город Собинка, улица Ленина, д. 100



Утвержден на общем собрании
работников трудового коллектива
ГБУСОВО «Собинский дом социального обслуживания»
11.03.2026 г.

1. Общие положения

Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель ГБУСОВО «Собинский дом социального обслуживания» в лице директора Байкаловой Екатерины Олеговны, действующий на основании Устава Учреждения и приказа Департамента социальной защиты населения Владимирской области от 06.08.2019 г. № 388-л/с (далее – Работодатель) и трудовой коллектив Учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива Лядовой Наталье Евгеньевне (далее – Коллектив), действующая на основании Положения, в лице Совета трудового коллектива (далее – Совет).

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования интересов сторон.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников, и также положения, подлежащие обязательному закреплению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, заключения коллективных договоров, а также для организации контроля за их выполнением на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. Работодатель признает Совет трудового коллектива полноправным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора и обязуется не использовать наличие (появления) иных представительных органов работников для воспрепятствования законной деятельности Коллектива.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества жизни инвалидов, обеспечение возможности реализации инвалидами их прав и законных интересов, обеспечение социального обслуживания на соблюдении прав человека и уважении достоинства личности.

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения дисциплины труда, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже установленных.

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения дисциплины труда, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже установленных.

2.2. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения должностных обязанностей.

2.3. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников.

2.5. Представлять Совету трудового коллектива бесплатно необходимую информацию:

- для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Совета трудового коллектива;
- для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Совета трудового коллектива;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- о предстоящей реорганизации или ликвидации организации;
- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о профессиональной переподготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;
- об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- о назначении и увольнении руководителей организации, ее подразделений;
- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца.

2.6. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

- учета мнения Совета трудового коллектива или согласования с Советом трудового коллектива локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;
- проведения с Советом трудового коллектива консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников и т.д.;
- обсуждения с Советом трудового коллектива вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участия работников в разработке и принятии коллективных договоров, в том числе посредством обсуждения проектов коллективных договоров, изменений и дополнений к ним и их утверждения на общем собрании работников.

Совет трудового коллектива обязуется:

2.7. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.8. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.9. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам.

2.10. Контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений (ст. 41 ТК РФ).

2.11. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.12. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.13. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, изменения определенных сторонами условий трудового договора, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращении численности или штата Работников.

2.14. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

Работники обязуются:

2.15. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией и правилами внутреннего трудового распорядка.

2.16. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.

2.17. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя) и других работников.

2.18. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.19. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.20. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя).

2.21. Содержать свое рабочее место в чистоте.

Работодатель имеет право:

- 2.22. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.
- 2.23. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.
- 2.24. Принимать локальные нормативные акты.
- 2.25. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

Совет трудового коллектива имеет право:

- 2.26. Получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам.
- 2.27. Свободно распространять информацию о своей деятельности.
- 2.28. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам трудового коллектива.

Работник имеет право на:

- 2.29. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.
- 2.30. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
- 2.31. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.
- 2.32. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 2.33. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- 2.34. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 2.35. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.
- 2.36. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном законами.
- 2.37. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Совет трудового коллектива, а также на информацию о выполнении коллективного договора.
- 2.38. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, методами.
- 2.39. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Трудовой договор, обеспечение занятости

- 3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Трудовые отношения между руководителем и работником Учреждения регулируются трудовым договором, заключенным с учетом требований действующего законодательства и настоящего коллективного договора.

Условия трудового договора при его заключении определяются законами, иными нормативными правовыми актами и соглашением сторон. Типовая форма трудового договора принимается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

3.2. Обязанности и полномочия работодателя при ведении электронных трудовых книжек:

- работнику, подавшему письменное заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником такого заявления.

Лицам, впервые поступающим на работу после 31 декабря 2020 года, сведения о трудовой деятельности вносятся только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности в бумажном или электронном виде вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если на работника ведется трудовая книжка в бумажном виде) и других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в электронной трудовой книжке, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их для хранения в информационных ресурсах СФР.

Работникам, на которых не ведется трудовая книжка на бумаге, работодатель обязан предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе или в электронном виде, подписанные усиленной квалифицированной подписью при ее наличии у работодателя):

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора. Такое заявление работник может подать на бумаге или в электронном виде, направив его по адресу электронной почты работодателя в порядке, установленном работодателем.

В случае если в день прекращения трудового договора работнику невозможно выдать сведения о трудовой деятельности у данного работодателя в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику такие сведения на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением.

Работодатель несет ответственность:

- за задержку по своей вине выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;

- за внесение в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- за непредставление в установленный срок либо представление неполных и (или) недостоверных сведений о трудовой деятельности в территориальный орган СФР.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в сведениях о трудовой деятельности препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

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 в законодательстве.

3.4. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются работодателем совместно с Советом трудового коллектива. По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

3.5. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;
- прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемом работником образовательной программы среднего профессионального образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 10 календарных дней;
- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели).

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд организации определяет работодатель.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством (ст. 196 ТК РФ).

Работодатель обязуется приурочивать по желанию учащихся ежегодные отпуска обучающимся без отрыва от производства ко времени экзаменов.

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, предоставляется отпуск.

Работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением.

Работодатель обязуется устанавливать по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда: продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы – где производственные условия допускают такую возможность.

3.13. Работодатель обязуется заблаговременно представлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников работодатель информирует филиал ГКУ ВО "Центр занятости населения Владимирской области" - "Собинский" не менее чем за два месяца.

Работодатель обязуется производить при необходимости сокращение численности работников по возможности за счет ликвидации вакансий, увольнения временных, сезонных работников, не привлекать к работам иностранных граждан.

Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- получившие в организации трудовое увечье;
- инвалиды детства, если по состоянию здоровья они могут продолжать работу;
- работники, чьи супруги призваны на военную службу по мобилизации.

Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся в течение года в Учреждении вакансий и тем самым на возвращение в организацию.

Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов лица, попадающие под сокращение, должны быть предупреждены об увольнении письменно не менее чем за 2 месяца.

При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в соответствии с установленным законодательством.

Лицам, (по их заявлению) получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.14. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам поощрения и взыскания и др. регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора,

10

заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

3.15. Работодатель обязан создавать работникам условия, необходимые для соблюдения дисциплины труда, в т.ч. обеспечивать работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей: обеспечивать бытовые нужды работников и т.д.

Работодатель не вправе привлекать к дисциплинарной ответственности работника (при установлении причины дисциплинарного проступка) в случае, если он не обеспечил работнику необходимые условия для исполнения трудовых обязанностей.

3.17. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой и т.д.) (ст. 191 ТК РФ).

Рабочее время и время отдыха:

3.18. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часа;
- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени - не более 36 часов в неделю (в соответствии с п. 3 строки 040 карт СОУТ по конкретным должностям.)

3.19. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда.

Индивидуальная продолжительность рабочей недели может равномерно или неравномерно распределяться на пять рабочих дней с понедельника по пятницу. В отдельных случаях она может распределяться на несколько недель. Баланс рабочего времени при этом должен быть отрегулирован в течение не более 3 месяцев.

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 (или по согласованию) Совета трудового коллектива (ст. 113 ТК РФ).

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

3.20. Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

В случае если по условиям работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными условиями труда - три месяца.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.21. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.23. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенное рабочее время может применяться по заявлению работника:

- для женщин, имеющих детей до 8 лет;
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность.

3.24. Стороны договорились, что работа, в выходные дни возможна лишь в случаях и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством, а также с согласия работника.

Работодатель привлекает к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- имеющих детей – инвалидов;
- воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста;
- имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если родитель мобилизован или служит по контракту.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы, указанной в пункте 3.24.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем 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.

3.25. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, обязуется до 15 декабря утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков.

Продолжительность основного ежегодного отпуска для всех категорий работников не может быть менее 28 календарных дней.

За ненормированный рабочий день устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- директору – 10 календарных дней;
- заместителю директора по общим вопросам – 5 календарных дней;
- заместителю директора по медицинской части – 5 календарных дней;
- руководителям структурных подразделений (заведующий Лакинским отделением, заведующий социально – реабилитационным и психологическим отделением, начальник отделения хозяйственно – бытового обслуживания, главный бухгалтер, начальник отдела контрактной службы, заведующий медицинской службой) – 5 календарных дней.

Перечень должностей сотрудников, которым установлен ненормированный рабочий день утверждается директором учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Работник должен быть извещен под подпись о времени начала отпуска за две недели до его начала. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Запрещается непредставление и неиспользование отпуска в течение двух лет подряд.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), 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. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата дополнительных выходных дней производится в размере и порядке, которые установлены действующим законодательством.

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 оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 или 3 степени, минимальная продолжительность такого отпуска 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основе результатов специальной оценки условий труда и предоставляется только за фактически отработанное сотрудником в соответствующих условиях время. Эти отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском 28 календарных дней.

Стороны договорились разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, по их просьбе использование ежегодных отпусков в летнее или удобное для них время с учетом того, что это не приведет к сбою нормальной работы организации. Отпуск авансом (за неотработанный период) не предоставляется.

Работники, имеющие право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время после возобновления трудового договора, приостановленного в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, вправе подать письменное заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска в удобное время не позднее шести месяцев с даты возобновления трудового договора. При этом отпуск может быть использован как целиком, так и по частям при условии, что одна из частей отпуска составляет не менее 14 календарных дней. Заявление должно быть подано не позднее трех календарных дней до предполагаемой даты отпуска.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. Суммирование этих отпусков допускается не более чем за 2 года.

Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, также в связи:

- с регистрацией брака самого работника до 5 дней;

- с регистрацией брака детей 5 дней;
- смертью близких родственников 5 дней;
- рождением ребенка 5 дней;
- переездом на новое место жительства 5 дней;
- в других неординарных случаях по договоренности между работниками и работодателем.

Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата за время отпуска.

Работодатель обязан производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.26. Работникам учреждения, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха.

3.27. Оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные п. 3.26, предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки с единого портала Госуслуг.

3.28. Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемый день отдыха предоставляется по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с единого портала госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

3.29. Работнику, который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются по его заявлениям по одному дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с единого портала госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

3.30. Дни отдыха, предусмотренные п. 3.26, оплачиваются работникам с сохранением заработной платы.

Оплата труда

3.33. Стороны договорились:

- утвердить Положение о стимулирующих выплатах за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ сотрудникам Учреждения и Положение об оплате труда работников Учреждения и материальным поощрением и ввести его в действие с момента подписания. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы Положением об оплате труда и настоящим договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путем переговоров и согласований с Советом трудового коллектива;

- оплачивать труд Работников на основе указанных положений (ст. 135 ТК РФ).
3.34. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Заработная плата каждого сотрудника Учреждения зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

3.35. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но не может быть менее 25% тарифной ставки (должностного оклада) (ст. 149 ТК РФ).

3.36. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии с ТК РФ.

3.37. Заработная плата выплачивается 6 и 21 числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации указанной в ст. 236 ТК РФ согласно редакции, действующей на момент нарушений от невыплаченных выплат в срок 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.

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. О месте нахождения работника в период приостановки им работы по данному освоению стороны социального партнерства договариваются самостоятельно. Оплата за все время приостановки работы производится из расчета не ниже двух третей средней заработной платы.

В случае банкротства или ликвидации организации заработная плата и другие причитающиеся выплаты производятся из резервного фонда.

Выплата заработной платы производится только в денежной форме.

Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий

период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате (форма расчетного листка прилагается к данному договору).

3.38. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

4. Ученический договор

4.1. Работодатель – юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

4.2. Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

Работник, заключивший ученический договор принимает на себя обязательство отработать в Учреждении не менее 5 лет.

4.3. Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации.

4.4. Ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

4.5. Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников, соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаются от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени. В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

4.6. В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, он по требованию работодателя возвращает ему понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

5. Условия труда и охрана труда

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель.

Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

5.2. В целях контроля за эффективностью рабочего процесса, обеспечения безопасности сотрудников Учреждения и получателей социальных услуг, повышении эффективности действий при возникновении нештатных и чрезвычайных ситуаций, обеспечение противопожарной защиты зданий и сооружений в Учреждении установлено видеонаблюдение.

5.3. Работодатель обязан обеспечить:

- 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;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организовывать 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 работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных

психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Совета трудового коллектива;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.4. Работодатель обязуется заключить договора на вывоз и утилизацию отходов потребления и отходов производства, включая ртутьсодержащие приборы, лампы, источники ионизирующих излучений.

5.5. Работодатель и Совет трудового коллектива согласились, что в случае нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

5.6. Работодатель обязуется на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранить за ним место работы и средний заработок.

5.7. Работники в области охраны труда обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей или об ухудшении состояния своего здоровья;
- поддерживать рабочее место в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках;
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений;

- вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах.

Пожарная безопасность.

В соответствии со статьей 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» Работодатель осуществляет постоянный контроль за соблюдением работниками требований пожарной безопасности и обеспечивает подразделения первичными средствами пожаротушения; проводит комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодно утверждаемому плану в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации

Работодатель имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности; - получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- организовать на подведомственных объектах изучение и выполнение правил противопожарного режима всеми работниками учреждения;
- установить в жилых, медицинских, административных, складских и вспомогательных помещениях строгий противопожарный режим (условия проведения огневых работ, правила пользования электронагревательными приборами и т. п.) и постоянно контролировать его соблюдение всеми работниками, а также получателями социальных услуг;
- организовать разработку и своевременное осуществление мероприятий, направленных на обеспечение безопасности людей на случай возникновения пожара;
- обеспечить содержание в постоянной исправности систем противопожарной защиты (противопожарного водопровода, установок сигнализации, автоматического пожаротушения и др.). В случае неисправности или выхода из строя этих систем принимать меры к приведению их в работоспособное состояние;
- организовать противопожарную подготовку работников учреждения;
- обеспечить разработку планов действий работников на случай возникновения пожара и организовывать не реже одного раза в квартал практические тренировки по обработке этих планов;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму;
- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; -
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц,

виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях Работодателя необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Работодателя;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, а также о происшедших на территориях Работодателя пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольной пожарной дружины.

Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний Правил пожарной безопасности Работников учреждения, по организации обучения пожарнотехническому минимуму в ГБУСОВО «Собинский дом социального обслуживания» в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Ответственность за соблюдение правил пожарной безопасности в структурных подразделениях учреждения несут руководители соответствующих структурных подразделений.

Ответственность за соблюдение правил пожарной безопасности на своем рабочем месте несет каждый сотрудник учреждения.

Лица, ответственные за пожарную безопасность, обязаны:

- обеспечить выполнение на вверенных им участках работы требований настоящих правил;
- знать пожарную опасность товаров, а также оборудования, применяемого или хранимого на вверенном участке, не допускать нарушений правил хранения;
- следить за исправностью сигнализации, телефонной связи, систем отопления и вентиляции, электроустановок, содержанием путей эвакуации, проездов, противопожарных разрывов, источников водоснабжения и принимать меры к устранению обнаруженных неисправностей;
- знать правила использования имеющихся средств пожаротушения и обеспечивать их постоянную готовность к действию;
- разъяснить работникам учреждения инструкции и правила пожарной безопасности, действующие на объекте.

Работники допускаются к работе только после прохождения обучения мерам пожарной безопасности. Лица, не прошедшие первичный (повторный) противопожарный инструктаж, к работе не допускаются.

Обучение работников мерам пожарной безопасности осуществляется путем проведения противопожарного инструктажа и пожарно – технического минимума в соответствии с нормативными документами по пожарной безопасности.

6. Социальные гарантии работникам

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенным законодательством, в СФР и на обязательное медицинское страхование, а также разработать дополнительные меры по страховой защите работников от неблагоприятных социальных последствий, связанных с хозяйственной деятельностью.

6.2. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в СФР в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок представлять органам СФР достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные ФЗ от 01.04.1996г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;
- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего;

Совет трудового коллектива:

- контролирует достоверность сведений, передаваемых работодателем в СФР по каждому застрахованному лицу;
- организовать деятельность комиссии Совета трудового коллектив по пенсионным вопросам или полномочного представителя Совета;
- контролирует правильность, своевременность и полноту сообщаемых работодателям в органы СФР индивидуальных сведений о застрахованных лицах, их заработке и стаже, сумме перечисленных страховых взносах, а также трудовом стаже работников.

6.3. Материальная помощь в размере 3 000 рублей работникам может оказываться в следующих случаях:

- в случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети) и его родителей;
- в связи с бракосочетанием работника впервые (при предоставлении свидетельства о заключении брака);
- в связи с рождением ребенка работника (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка);
- в связи с юбилейными датами со дня рождения работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т. д.)

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя директора учреждения с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

В связи со смертью самого работника учреждения материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом директора учреждения.

6.4. С учетом финансово-экономического положения Учреждения работникам выплачивается материальная помощь в связи с уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее семи календарных дней.

d.d

Выплата осуществляется на основании письменного заявления работника не чаще одного раза за один календарный год. Размер материальной помощи является фиксированной суммой и установлен в размере 4000 рублей. Заявление на оказание материальной помощи подается не позднее 10 календарных дней до начала очередного отпуска.

Материальная помощь выплачивается единовременно с отпускными не позднее 3 календарных дней до начала очередного отпуска.

На данный вид материальной помощи имеют право работники, отработавшие в Учреждении не менее 6 месяцев. В случае ухода в отпуск с последующим увольнением материальная помощь не выплачивается.

Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом директора учреждения.

7. Заключительные положения

Коллективный договор заключен на период с 11.03.2026 года по 11.03.2029 года и вступает в силу с момента подписания. Расторжение коллективного договора в одностороннем порядке не допускается.

При необходимости приведения положений договора в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

В период действия настоящего договора, при условии его выполнения, работники обязуются не проводить забастовку, бойкот, пикетирование и другие действия, направленные на перерыв в работе.

Указанные мероприятия проводятся только в порядке и по основаниям, предусмотренным законом. За проведение незаконной забастовки виновные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

При невыполнении какого-либо пункта коллективного договора или внесения изменений в коллективный договор созывается комиссия по ведению коллективных переговоров в составе лиц от работодателя и Совета трудового коллектива. Состав комиссии утверждается приказом Работодателя (для членов комиссии от работодателя) и решением Совета трудового коллектива (для членов комиссии от работников). Комиссия собирается в трехдневный срок заинтересованной стороной после поступления информации о невыполнении пункта коллективного договора или внесении изменений. Комиссия обсуждает причины срыва положения коллективного договора, вырабатывает меры по его выполнению, устанавливает новые сроки и материальную ответственность сторон за срыв соглашения. Выработанные изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в соответствии с действующим законодательством.

Трудовые споры между работниками и работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

23

Лица, участвующие в переговорах и примирительных процедурах в качестве представителей сторон, освобождается от основной работы с сохранением среднего заработка за счет учреждения на срок не более 3 месяцев в году.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после подписания посредством размещения на информационном стенде.

Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

Стороны раз в полугодие (квартал, ежегодно) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчетом выступают лица с обеих сторон, подписавшие коллективным договор.

Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора.

От имени ГБУСОВО «Собинский дом
социального обслуживания»

Директор


Е.О. Байкалова

«02» 04 2026 г.

От имени трудового коллектива
Председатель Совета
трудоого коллектива

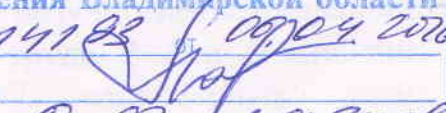

Н. Е. Лядова

«02» 04 2026 г.

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБУСОВО «Собинский дом социального обслуживания» на период с 11.03.2026 г. по 11.03.2029 г.

Юридический адрес: 601202, Владимирская область, город Собинка, улица Ленина, д. 100

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Министерство труда и занятости населения Владимирской области	
Рег.№	14188 / 09.04.2026
Подпись	
ФИО	А. П. Славов

2

Внести изменения в раздел 3 «Трудовой договор, обеспечение занятости», пп.3.25 изложить в следующей редакции:

Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, обязуется до 15 декабря утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков.

Продолжительность основного ежегодного отпуска для всех категорий работников не может быть менее 28 календарных дней.

За ненормированный рабочий день устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- директору – 10 календарных дней;
- заместителю директора по общим вопросам – 5 календарных дней;
- заместителю директора по медицинской части – 5 календарных дней;
- руководителям структурных подразделений (заведующий Лакинским отделением, заведующий социально – реабилитационным и психологическим отделением, начальник отделения хозяйственно – бытового обслуживания, главный бухгалтер, начальник отдела контрактной службы) – 5 календарных дней.

Перечень должностей сотрудников, которым установлен ненормированный рабочий день утверждается директором учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Работник должен быть извещен под подпись о времени начала отпуска за две недели до его начала. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Запрещается непредставление и неиспользование отпуска в течение двух лет подряд.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), 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. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата дополнительных выходных дней производится в размере и порядке, которые установлены действующим законодательством.

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 оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 или 3 степени, минимальная продолжительность такого отпуска 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основе результатов специальной оценки условий труда и предоставляется только за фактически отработанное сотрудником в соответствующих условиях время. Эти отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском 28 календарных дней.

Стороны договорились разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, по их просьбе использование ежегодных отпусков в летнее или удобное для них время с учетом того, что это не приведет к сбою нормальной работы организации. Отпуск авансом (за неотработанный период) не предоставляется.

Работники, имеющие право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время после возобновления трудового договора, приостановленного в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, вправе подать письменное заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска в удобное время не позднее шести месяцев с даты возобновления трудового договора. При этом отпуск может быть использован как целиком, так и по частям при условии, что одна из частей отпуска составляет не менее 14 календарных дней. Заявление должно быть подано не позднее трех календарных дней до предполагаемой даты отпуска.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. Суммирование этих отпусков допускается не более чем за 2 года.

Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, также в связи:

- с регистрацией брака самого работника до 5 дней;
- с регистрацией брака детей 5 дней;
- смертью близких родственников 5 дней;
- рождением ребенка 5 дней;
- переездом на новое место жительства 5 дней;
- в других неординарных случаях по договоренности между работниками и работодателем.

Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата за время отпуска.

Работодатель обязан производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации

Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;