

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения Саратовской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Балашовского района»
на 2026-2028 годы

Принят на общем собрании коллектива
ГАУ СО «КЦСОН Балашовского района»
Протокол № 1 от 15 декабря 2025 года

1. Общие положения.

1.1. Сторонами коллективного договора являются работодатель, в лице руководителя организации (учреждения) Бобриковой Ирины Александровны директора ГАУ СО «КЦСОН Балашовского района» (далее – работодатель), и работники организации, в лице их представителя Долиной Светланы Александровны председателя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз или представитель работников)

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Коллективный договор разработан на основе Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.4. Предметом коллективного договора являются обязательства работодателя и профсоюза (представителя работников), установленные законодательством, а также льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Положения настоящего Договора распространяются на всех работников и обязательны для выполнения работодателем, работниками и профсоюзом (представителем работников).

1.6. 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 коллективного договора.

1.7. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными.

1.8. Профсоюз (представитель работников) является полноправным представителем работников по всем условиям коллективного договора, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.9. Представители сторон коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора и утверждения изменений (дополнений) общим собранием (конференцией) работников.

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2. Профессиональное развитие работников

2.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы организации зависит от согласованности интересов работодателя и работников, уровня их квалификации, эффективного использования мастерства и опыта работников, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией работников, улучшением качества труда.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Принимать меры для обеспечения устойчивой работы Центра, обеспечивать финансирование его деятельности в полном объеме, предусмотренном бюджетными поступлениями в виде субсидий и субвенций; средствами от оказания платных услуг и выполнения платных работ; иными источниками, не запрещенными действующим законодательством.

2.2.2. Знакомить с содержанием настоящего Договора каждого вновь принимаемого работника до заключения трудового договора.

2.2.3. Эффективно организовывать труд работников в соответствии с заключенным трудовым договором, обеспечивать необходимые условия для повышения качества труда и квалификации работающих, развитие их творческой инициативы.

2.2.4. Создавать условия для профессионального роста работников.

2.2.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Центра и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в письменной форме сообщать в профсоюзную организацию Центра о проведении соответствующих мероприятий, а также предоставлять список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.2.6. При разработке проектов нормативных актов, затрагивающих социально - трудовые интересы работников, учитывать мнение членов профсоюзной организации Центра.

2.2.7. Работодатель обязуется выплачивать работникам Центра минимальную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.2.8. Определить необходимость и формы дополнительного профессионального образования работников с учетом мнения профсоюза (представителя работников), исходя из потребности организации в пределах выделенных бюджетных средств.

2.2.9. Создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от трудового процесса, в соответствии с законодательством.

2.2.10. Проводить анализ причин увольнения (высокой текучести по конкретным профессиям), удовлетворенности (неудовлетворенности) условиями и оплатой труда.

2.2.11. Устанавливать по согласованию с работником, обучающимся без отрыва от работы, индивидуальный режим труда: продолжительность рабочей

недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы (если условия работы допускают такую возможность).

2.2.12 Проводить необходимую работу по профессиональному развитию молодежи и закреплению наставников.

2.2.13 Проводить мероприятия (участвовать в мероприятиях) по повышению престижа профессий (семинары, конкурсы «Лучший по профессии», «Лучший наставник», наглядная агитация и другие).

2.2.14 Проводить аттестацию работников для определения их профессиональных знаний 1 раз в 3 года.

2.2.15 В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним занимаемую должность, среднемесячную заработную плату на период обучения, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 26.06.1995 № 610).

2.2.16 Предоставлять приоритетное право на обучение и повышение квалификации для работников, вернувшихся из отпуска по уходу за ребёнком.

2.3. Профсоюз (представитель работников) обязуется:

2.3.1 Способствовать устойчивости и эффективной работе Центра присущими методами Профсоюзу.

2.3.2 Нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.3.3 Не допускать условий, ухудшающих положения работников, по сравнению с действующим законодательством.

2.3.4 Осуществлять контроль за выполнением обязательств по коллективному договору и соглашениям, обращаться в необходимых случаях в вышестоящие профсоюзные органы, в территориальные органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и суд для привлечения к ответственности лиц, не выполняющих обязательства по настоящему Договору, нарушающих права работников Центра, трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

2.3.5 Ежегодно определять сумму дополнительных льгот и гарантий (в денежном выражении), получаемых в течение года работниками по обязательствам сторон в коллективном договоре, довести эти сведения до всех работников Центра.

2.3.6 Осуществлять представительство интересов работников Центра в комиссиях по трудовым спорам, трудовых арбитражах, других органах по работе с кадрами, судах.

2.3.7 Постоянно информировать работников Центра о работе по защите социально - трудовых прав и интересов работников, через стенды и средства массовой информации.

2.3.8 Осуществлять постоянный контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам приёма на работу, переводов на другую работу, увольнений, режима труда и отдыха и по другим

вопросам трудовых отношений. Оперативно реагировать на ущемление трудовых прав и социальных интересов работников Центра, сосредоточив основные усилия на профилактике правонарушений, разрешении возникающих разногласий в досудебном порядке.

2.3.9 От имени работников выдвигать коллективные требования к работодателю и добиваться их разрешения в соответствии с гл. 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.10 Оказывать юридическую помощь работникам Центра по вопросам:

- занятости и социальных гарантий безработным;
- приема, перевода и увольнения;
- изменения условий трудового договора, рабочего времени, времени отдыха;
- трудовой дисциплины, материальной ответственности, трудовых гарантий и компенсаций.

2.3.11 Способствовать организации конкурсов профессионального мастерства.

2.4. Работник обязан:

2.4.1 Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, должностными инструкциями, положениями о соответствующих структурных подразделениях, иными нормативными актами Центра, а также нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

2.4.2 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Центра.

2.4.3 Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4.4 Выполнять установленные нормы труда.

2.4.5 Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.6 Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

2.4.7 Незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.4.8 Содержать в чистоте и порядке свое рабочее место, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории Центра.

2.4.9 Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.10 Воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

2.4.11 Эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы.

2.4.12 Сообщать Работодателю в 24-часовой срок о всяком отсутствии на работе вследствие заболевания, кроме случаев непреодолимой силы, по истечении данного срока работник считается неправомерно отсутствующим.

2.4.13 Соблюдать имидж делового человека: строгий деловой костюм приглушенных тонов (не допускается спортивная одежда, мини- юбки, короткие

топы, декольте), обувь классическая, макияж мягкий, не броский, не вызывающий, аксессуары должны быть выдержаны в деловом стиле.

2.4.14 Не разглашать сведения личного характера, ставшие известными при оказании социальных услуг клиентам Центра, т.к. данные сведения составляют профессиональную тайну.

2.4.15 Постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с современными требованиями.

2.5. Стороны договорились:

2.5.1. В целях повышения эффективности работы Центра, создания условий для повышения квалификации и профессионального роста работников совместно организовать обучение работников, знакомить их с ведомственными нормативными актами.

2.5.2. В целях создания условий для повышения квалификации и профессионального роста проводить конкурсы профессионального мастерства работников Центра.

2.5.3. В целях содействия занятости работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на сохранение рабочих мест при сокращении имеют работники, являющиеся одинокими родителями, имеющими детей в возрасте до 18 лет, а также другие лица, воспитывающие указанных детей без матери.

2.5.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности штата работников учреждения, за исключением работников, увольняемых по соглашению сторон, предоставляется оплачиваемое время не менее 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.5.5. Увольнение работника по инициативе работодателя производится только с согласия Профсоюза по вынесенному мотивированному решению.

3. Оплата труда.

3.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 132 ТК РФ).

3.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда работников.

3.3. Система оплаты труда работников включает в себя должностные оклады руководителей, специалистов, служащих, окладов рабочих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры и условия оплаты труда работников устанавливается Положением об оплате труда, принятым с учетом мнения профсоюза (представителя работников).

3.4. Оплата труда работников осуществляется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

Должностные оклады сотрудников устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника.

3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст.133 ТК РФ).

3.6. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Даты выплаты 5 и 20 числа каждого месяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

3.7. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы или переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.8. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии с единым Порядком исчисления средней заработной платы, установленным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

3.9. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенного удержания, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

3.10. Работа в ночное время устанавливается с 22 час. до 6 час. (ст. 96 ТК РФ).

4. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились и исходят из следующего:

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

4.2. Для следующих категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

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 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю;

для женщин, работающих в сельской местности, - 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными

законодательными актами (пост. Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 (с изм. от 24.08.1995));

медицинским работникам – 36 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

5.2.1. Согласно Постановлению Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», Постановлению ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» для фельдшеров, медицинских сестер отделения ночного пребывания, младшего медицинского персонала, а также для женщин, работающих в сельской местности устанавливается продолжительность рабочего времени, равная 36 часам в неделю.

5.2.2. В целях упорядочения учета рабочего времени сторожей аппарата Центра, администраторов ОНП, медицинских сестер ОНП Центра в соответствии со ст. 104 Трудового Кодекса РФ, приказом директора Центра, по согласованию с профсоюзом, вводится суммированный учет их рабочего времени. Учетным периодом для сторожей аппарата Центра и администраторов ОНП является год.

Счетным периодом для медицинских сестер ОНП является квартал. Продолжительность работы сторожей аппарата Центра, администраторов ОНП, медицинских сестер ОНП указана в графике работы работников ГАУ СО «КЦСОН Балашовского района». Графики работы доводятся до сведения работников (сторожей аппарата Центра, администраторов ОНП, медицинских сестер ОНП) не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по графикам работы равномерно.

Оплата труда сторожей, администраторов, медицинских сестер Центра производится исходя из установленных окладов. При суммированном учете рабочего времени *сверхурочные* работы не должны превышать для каждого работника 24 часов в месяц и 120 часов в год.

4.3. Режим работы в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюза (представителя работников) (ст. 190 ТК РФ), с учетом специфики работы.

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

О введении новых условий труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. (ст.74 ТК РФ)

4.5. 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.

4.6. Может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, согласно ст. 93 ТК РФ. Неполный рабочий день предоставляется по заявлению:

беременной женщины;

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенное рабочее время или гибкий график работы может применяться по заявлению работника, в том числе:

для женщин (мужчин, одному воспитывающему ребенка без матери), имеющих детей до 14 лет;

лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;

для беременных женщин;

для многодетных работников;

при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.8. Сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе работодателя лишь с учетом мнения профсоюза (представителя работников), с письменного согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.9. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства (то есть за пределами административно-территориальных границ того населенного пункта, где работник постоянно работает). Работодатель обязан возмещать работнику расходы, связанные со служебными командировками (ст. 168 ТК РФ).

Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюза (представителя работников) (п.3 ст. 113 ТК РФ).

Стороны договорились, что в праздничные дни в Центре к дежурству (выполнение в пользу работодателя действий, прямо не связанных с трудовой функцией работника, направленных на разрешение текущих неотложных вопросов организационного характера в праздничные дни) могут привлекаться работники по графику, согласованному с Профсоюзом.

Дежурства в праздничные дни компенсируются оплатой труда в не менее чем двойном размере или предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурство.

В случаях, когда работник осуществляет дежурство вне места нахождения работодателя, такое дежурство считается «дежурством на дому» и компенсация в виде отгула не предоставляется.

4.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем, с учетом мнения профсоюза (представителя работников). Стороны обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков.

4.12. Продолжительность основного ежегодного отпуска для всех категорий работников не может быть менее 28 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

Очередные отпуска предоставляются согласно графику отпусков, перенос их на другое время допускается:

- по инициативе работника в случаях: временной нетрудоспособности работника, по желанию мужа в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, иным семейным обстоятельствам;

- по инициативе работодателя – в случае возникновения производственной необходимости (если предоставление отпуска может не благоприятно отразиться на нормальном ходе работы Центра) и может иметь место лишь с согласия работника.

Работник вправе получить ежегодный отпуск по частям, согласовав это с работодателем. Одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.13. Установить дополнительный отпуск за работу с ненормированным рабочим днем:

- заместителю директора, главному бухгалтеру – 5 календарных дней,
- другим категориям работников (кроме медицинских работников) – 3 календарных дня.

4.14. Установить медицинским работникам отделения ночного пребывания: ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 мая 2025 г. N 615 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников" продолжительностью 14, 21, 28 или 35 календарных дней в зависимости от должности;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 20.12.2021 № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников» продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет.

4.15. По согласованию с работодателем на основании личного заявления (пределах экономии фонда оплаты труда) работник имеет право на предоставлении дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка в связи с:

- регистрацией брака самого работника – три рабочих дня;
- регистрацией брака детей работника – три рабочих дня;
- смертью близких родственников работника: супруга (супруги), родителей Работника, родителей супруга (супруги) работника, родных братьев (сестер) Работника, родных братьев (сестер) супруга (супруги) работника, дедушки (бабушки) работника, дедушки (бабушки) супруга (супруги) работника, детей работника, детей супруга (супруги) работника, усыновителей, усыновленных внуков работника, – три рабочих дня;
- рождением ребенка – один рабочий день (для мужчин, дедушек и бабушек);
- выпиской ребенка из роддома – один рабочий день (для мужчин);
- юбилейной датой (50 лет для мужчин и женщин, 55 лет для женщин, 60 лет для мужчин) – один рабочий день;
- 1 сентября или другой день, в случае переноса школьной линейки, для работников, имеющих детей – учеников 1-5 классов, – один рабочий день;
- последний звонок или Выпускной вечер для работников, имеющих детей – выпускников 9-х, 11-х классов, – один рабочий день на каждое мероприятие;
- день призыва ребенка работника для прохождения военной службы – один рабочий день;
- для участия в приведении к военной присяге ребенка работника, проходящего военную службу – до трех рабочих дней.

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

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.17. Работнику, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), предоставляется право на освобождение от работы с сохранением среднего заработка для сопровождения ребенка на обязательные медицинские осмотры, диспансеризацию и плановые врачебные консультации в общей сложности не более 4 рабочих дней в году.

4.18. Если работнику своевременно не произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по

письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5. Охрана труда и здоровья.

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

5.1.1. Предусматривать расходование средств на выполнение мероприятий по улучшению охраны труда в пределах бюджетного и внебюджетного финансирования (при наличии данных средств на эти цели).

5.1.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи до оказания медицинской помощи пострадавшим.

5.1.3. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и др. мероприятий, предусмотренных соглашением об охране труда, заключенным сторонами. Соглашение обновляется ежегодно.

5.1.4. Проводить специальную оценку условий труда при вновь организованных рабочих местах в течение 12 месяцев со дня ввода в эксплуатацию рабочих мест, то есть с момента, с которого работник приступил к работе.

Результаты специальной оценки действуют до тех пор, пока на проверенных рабочих местах не поменяются условия труда. Тогда провести её нужно ещё до истечения пяти лет.

5.1.5. Обеспечить разработку и утверждение правил по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюза.

5.1.6. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, проводить их регулярный анализ и оценку.

5.1.7. Своевременно проводить обучение требованиям охраны труда, в том числе соответствующие инструктажи, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, а также проверять знания работниками требований правил, норм и инструкций по охране труда.

5.1.8. Организовать в установленные сроки проведение медицинских осмотров работников.

5.1.9. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих средств.

5.1.10. Создать комитет (комиссию) по охране труда на паритетной основе.

5.1.11. Регулярно рассматривать на заседаниях комиссии по охране труда вопросы состояния условий и охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.1.12. При происшествии несчастного случая незамедлительно создать комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве в составе не менее трех человек.

5.1.13. Оборудовать и регулярно актуализировать уголок охраны труда.

5.1.14. Обеспечить сокращение времени работы при температуре воздуха на рабочем месте выше или ниже допустимых величин согласно СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

5.2. Работодатель осуществляет учет и анализ причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников и принимает меры по устранению или минимизации их предпосылок.

5.2. Работодатель отстраняет от работы работников:

5.2.1. не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

5.2.2. не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование;

5.2.3. у которых в соответствии с медицинским заключением выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

5.2.4. не применяющих выданные им в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ.

5.3. Работник обязуется:

5.3.1 соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

5.3.2. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ, Саратовской области, а также нормативными локальными актами Центра требования в области охраны труда.

5.3.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.3.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.3.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве.

5.3.6. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.4 Профсоюз обязуется:

5.4.1. Обеспечивать контроль, за соблюдением Работодателем требований законодательства по охране труда, осуществлять проверку состояния условий и охраны труда на рабочих местах.

5.4.2. Совместно с работодателем проводить обследование условий и охраны труда.

5.4.3. Принимать участие в разработке плана мероприятий по охране труда, который утверждается работодателем по согласованию с Профсоюзом.

Контроль за выполнением плана мероприятий от работодателя возлагается на директора Центра, от Профсоюза - на его председателя.

5.4.4. Совместно с работодателем вырабатывать меры по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, обусловленных производственными факторами.

5.4.5. Контролировать проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступившими на работу, а также инструктажей на рабочем месте.

5.4.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве, правильном оформлении документов, давать заключение от имени Профсоюза о степени вины застрахованного. Информировать о несчастных случаях на производстве вышестоящие выборные органы Профсоюза.

6 Работа с молодежью

6.1. С целью сохранения и развития кадрового потенциала организации, эффективного участия молодежи в возрасте до 35 лет (далее – молодежь) в реализации планов организации, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи работодатель обязуется:

6.1.1. Содействовать нравственному, профессиональному, интеллектуальному и физическому развитию молодежи в коллективе.

6.1.2. Создавать условия для реализации творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

7 Социальные гарантии работникам

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. работающим, обучающимся на заочной форме в средних и высших учебных заведениях, предоставлять отпуск для прохождения обучения в соответствии с ТК РФ.

7.1.2. В пределах экономии фонда оплаты труда оказывать материальную помощь директору и работникам в следующих случаях:

бракосочетание, рождение (усыновление или удочерение ребенка, оформление опекуна) – 2 оклада;

смерть близких родственников работника: супруга (супруги), родителей работника, родителей супруга (супруги) работника, родных братьев (сестер) работника, родных братьев (сестер) супруга (супруги) работника, бабушки (бабушки) работника, бабушки (бабушки) супруга (супруги) работника, детей работника, детей супруга (супруги) работника, усыновителей, усыновленных, внуков работника – 2 оклада;

стихийные бедствия, другие чрезвычайные обстоятельства – 2 оклада;

к юбилейной дате (50, 55, 60, 65 лет) – 5 тыс. руб.;

работнику, призванному на СВО или заключившему контракт на прохождение военной службы в зоне СВО – 1000 рублей;

работнику, являющемуся супругой (супругом) гражданина, призванного на СВО – 1000 рублей;

работникам, имеющим детей-инвалидов, многодетным семьям работников, имеющих 3-х и более несовершеннолетних детей – 1 оклад к ежегодному отпуску один раз в год;

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет – 1 оклад к Новому году.

7.1.3 Оказывать материальную помощь: из средств профсоюзного бюджета работникам – членам Профсоюза:

- в случае трудного материального положения на основании личного заявления при предоставлении подтверждающих документов;
- в случае необходимости длительного дорогостоящего лечения, при предоставлении документов, подтверждающих стоимость лечения на основании личного заявления;
- в связи со смертью члена семьи (родители, дети, супруг, супруга) и членам семьи умершего работника на основании личного заявления при предоставлении подтверждающих документов;
- в связи со стихийными бедствиями и другими чрезвычайными обстоятельствами на основании личного заявления при предоставлении подтверждающих документов;
- в виде новогодних подарков работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно; подарков работникам в рамках празднования 23 Февраля, 8 Марта; в целях поддержки членов профсоюза, имеющих детей, которые идут в 1 класс и выпускников 11 класса на основании решения профсоюзного комитета;
- приобретение льготных путевок, подарков для детей и пенсионеров, льготных билетов и абонементов в культурно-оздоровительные учреждения;
- работникам – членам Профсоюза, призванным на военную службу по мобилизации в Вооруженные силы РФ, единовременную материальную помощь в размере 10 000 рублей на основании личного заявления при предоставлении подтверждающих документов;
- члену Профсоюза – родственнику (мать / отец или жена / муж), призванного на военную службу по мобилизации в Вооруженные силы РФ, единовременную материальную помощь в размере 3000 рублей на основании личного заявления при предоставлении подтверждающих документов;
- работнику, являющемуся супругой (супругом) участника СВО, при сборе ребенка в школу (1 и 11 класс) – в размере 1000 рублей на основании личного заявления при предоставлении подтверждающих документов;
- выделять бесплатные детские новогодние подарки работнику – члену Профсоюза, являющемуся супругой (супругом) участника СВО;
- единовременную материальную помощь работнику, являющемуся супругой (супругом), матерью (отцом) участникам СВО, погибшего при выполнении воинского долга – в размере 3000 рублей за счет средств профсоюза.

7.2. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7.3. Работнику – участнику СВО с целью синхронизации отпусков военнослужащих и их супруг предоставлять отпуска супруге военнослужащего совместно с супругом.

7.4. Предоставлять работнику – бывшему участнику СВО в соответствии с медицинскими рекомендациями 1 день на медицинские обследования, с сохранением за ним места работы и среднего заработка на время прохождения обследования.

7.5. Осуществлять взаимодействие с Управлением образования администрации Балашовского муниципального района Саратовской области, Управлением социальной поддержки населения Балашовского района в целях обеспечения работников:

- а) пособиями по государственному социальному страхованию;
- б) путевками на санаторно - курортное лечение, в детские оздоровительные лагеря.

8. Гарантированность положений профсоюза (представителя работников).

8.1. Работодатель представляет профсоюзу бесплатно на территории организации необходимые помещения (рабочее место сотрудника, осуществляющего полномочия председателя первичной профсоюзной организации учреждения, конференц-зал ГАУ СО «КЦСОН Балашовского района») со всем оборудованием, средствами связи, оргтехникой и необходимыми нормативными правовыми документами, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы профсоюза (представителя работников), для проведения собраний (конференций) работников, хранение документации, а также транспортные средства и предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.2. Работники, входящие в состав профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюза, а руководитель профсоюза - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3. Работники, входящие в состав профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов в общей сложности не более 40 часов в год.

8.4. Членам выборных органов профсоюза, не освобожденным от работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей:

- председателю профсоюза 8 часов в месяц;
- членам выборных органов профсоюза, включая уполномоченных по охране труда, членов комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию, 8 часов в месяц.

8.5. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган профсоюза, обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, предусмотренными настоящим коллективным договором, как и другие работники организации.

8.6. Работодатель на основании личных заявлений работников - членов профсоюза обеспечивает на безвозмездной основе отчисление членских взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию организации.

8.7. Профсоюз может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать

социологические опросы, проводить анкетирование, собирать вне рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе профсоюза принимать участие в собраниях.

8.8. Профсоюз имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профсоюзу в согласованные сторонами сроки. По просьбе профсоюза информация должна предоставляться в письменном виде.

8.9. В случае необходимости профсоюз вправе запросить у работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

8.10. Профсоюз пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей профсоюза.

8.11. Стороны договорились сформировать комиссию по трудовым спорам.

9. Обязательства Профсоюза.

9. Профсоюз обязуется:

9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, предупреждению коллективных трудовых споров, укреплению трудовой дисциплины.

9.2. Не прибегать к организации забастовок и других коллективных действий, при условии выполнения принятых Работодателем обязательств.

9.3. Участвовать в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства.

9.4. Гарантировать работникам Центра:

а) право на защиту в случае индивидуального трудового спора;

б) защиту в суде, в случае конфликта с Работодателем;

в) оказание материальной помощи членам Профсоюза за счет средств Профсоюза.

10. Обязательное пенсионное страхование работников.

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Социальный фонд Российской Федерации и Фонд обязательного медицинского страхования;

10.1.2. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

10.1.3. осуществлять страхование работников от несчастных случаев в организации;

10.1.4. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

10.1.5. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для предоставления в Социальный фонд Российской Федерации;

10.1.6 содействовать работе комиссии по внедрению в Центре Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»;

10.1.7 вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу, которого осуществлялись выплаты;

10.1.8 информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах (по запросу);

10.1.9 предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (по запросу);

10.1.10 предоставлять в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации документы, необходимые для назначения пенсии работникам Центра.

10.2. Профсоюз обязан: проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и задачах системы обязательного страхования.

11. Мероприятия по содействию занятости населения и развитию персонала.

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. Осуществлять содействие в организации рабочих мест для оплачиваемых общественных работ на условиях софинансирования с ГКУ СО «Центр занятости населения г. Балашова».

11.1.2. Создавать рабочие места для инвалидов согласно установленной квоте, трудоустраивать их самостоятельно либо по направлению ГКУ СО «Центр занятости населения г. Балашова».

11.1.3. Своевременно информировать ГКУ СО «Центр занятости населения г. Балашова»:

- о наличии вакантных рабочих мест (должностей) с заработной платой не ниже минимального размера оплаты труда;
- предстоящем высвобождении работников;
- введении режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели в Центре.

11.1.4. В соответствии с договорами с учреждениями образования на базе Центра организовывать прохождение производственной практики студентов.

11.1.5. Реализация молодежной политики является одним из приоритетных направлений деятельности членов профсоюзной организации Центра.

11.1.6. Стороны договорились:

Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон считать закрепление молодых специалистов в Центре, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет.

11.1.7. Работодатель обязуется:

- оказать эффективную помощь молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации в Центре.
- создать условия для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;
- формировать условия для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;
- создать условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;
- организовывать проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;
- оказывать социально-экономическую поддержку молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка;
- создать условия для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семей;

11.1.8. Работодатель совместно с Профсоюзом может разрабатывать и утверждать положение о наставничестве и в соответствии с данным положением организовать работу наставников.

12. Заключительные положения.

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01.01.2026 года.

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

12.2. При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда 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 ТК РФ для его заключения.

12.3. При смене формы собственности организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Профсоюз (представитель работников) обязуется в течение трех месяцев после смены формы собственности организации начать коллективные переговоры о продлении действия настоящего коллективного договора или заключении нового.

12.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после

подписания посредством размещения на информационных стендах и на сайте организации.

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

12.6. Стороны раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчетом с обеих сторон выступают лица, подписавшие коллективный договор.

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

12.8. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется работодателем и работниками организации в лице председателя Профсоюза (представителя работников).

Исполняющий обязанности
директора ГАУ СО «КЦСОН
Балашовского района»

А.В. Битюкова

« 15 » декабрь 2025 года



Председатель первичной
профсоюзной организации ГАУ СО
«КЦСОН Балашовского района»

С.А. Долина

« 15 » декабрь 2025 года



*ру и 2025/25-по
от ар. 12.10.25
С.А. Долина*

Всего прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 20 листов
И.о. директора ГАУ СО
«КЦСОН Бадашовского района»
А.В. Битюкова
25 октября 2025 года

