

Представитель работников:  
Представитель трудового коллектива  
МБСУ СО «Поимский пансионат»  
Белинского района Пензенской области

В.В. Селиванова

« 20 » марта 2025 г.

Представитель работодателя:  
Директор  
МБСУ СО «Поимский пансионат»  
Белинского района Пензенской области



Ю.Ф. Макаров

« 20 » марта 2025 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального бюджетного стационарного  
учреждения социального обслуживания  
«Поимский пансионат» Белинского района  
Пензенской области  
на 2025-2028 годы

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.	
25 03	20 25
Регистрационный №	3686
Специалист	

С. Поим



## Раздел 1. Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор заключен: муниципальным бюджетным стационарным учреждением социального обслуживания «Поимский пансионат» Белинского района Пензенской области, далее – Работодатель, в лице своего представителя директора МБСУ СО «Поимский пансионат» Белинского района Пензенской области Макаровым Юрием Федоровичем и работниками в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя Селиванова Валентина Васильевна, далее – работники.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя.

1.4. Представители трудового коллектива являются полномочными представителями работников пансионата, защищающими их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает представителей трудового коллектива и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке



(конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором и нормами действующего законодательства.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.8. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения для работников пансионата.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора.

## **Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на улучшение культуры и качества обслуживания получателей стационарных социальных услуг и отдыхающих, повышение квалификации персонала, подчинение работников правилам внутреннего трудового распорядка, обеспечение работодателем норм труда.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

2.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения оплаты труда ниже минимального размера, установленного Правительством РФ.

2.2.2. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.3. создавать условия для профессионального роста работников;

2.2.4. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.5. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.6. выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;



2.2.7. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей (согласно приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»);

2.2.8. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

### **2.3. Представители трудового коллектива обязуются:**

2.3.1. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.3.2. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;

2.3.3. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (Приложение № 1).

### **2.4. Работники обязуются:**

2.4.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору;

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.3. способствовать повышению качества и культуры обслуживания, проживающих пенсионеров и отдыхающих, внедрению новых технологий, использовать передовой опыт;

2.4.4. бережно относиться к имуществу работодателя;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.7. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.8. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в пансионате. Работники несут материальную ответственность в размерах, установленных Трудовым кодексом:

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;



- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

### **2.5. Работодатель имеет право:**

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

### **2.6. Работники имеют право на:**

2.6.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.6.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и Коллективным договором;

2.6.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.6.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.6.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.6.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.6.8 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.6.9 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

## **Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (Приложение № 2).



Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективным договором.

### **3.2. Работодатель обязуется:**

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора;

3.2.3 привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства;

3.2.4 выполнять условия заключённых трудовых договоров;

3.2.5 изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде;

3.2.6 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение, помимо лиц, установленных т. 179 ТК РФ, на оставление на работе имеют:

а) проработавшие в учреждении более 10 лет.

## **Раздел 4. Рабочее время**

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем (Приложение № 1), а также графиками сменности

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ). Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 263.1 ТК РФ)

Выходные дни:

- при пятидневной рабочей недели предоставляются работникам в субботу и воскресенье,
- при шестидневной рабочей недели предоставляются работникам в воскресенье,



- за исключением категорий работников (медицинская сестра, младшая медицинская сестра по уходу за больными, повар, кухонный работник, официант, оператор очистных сооружений, оператор котельной, сторож, уборщик служебных помещений) работающих в режиме гибкого рабочего времени, которое обеспечивает более экономное использование рабочего времени, повышает эффективность труда, улучшает социально-психологическую обстановку в коллективе, способствует более слаженной его работе.

Должен вестись суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов.

Исходя из вышеизложенного, стороны договорились:

- установить сотрудникам с 40 – часовой пятидневной рабочей неделей продолжительность рабочего дня с 8 час. 00 мин. до 17 час. 00 мин. перерыв на обед с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.;

- установить сотрудникам с 36 – часовой пятидневной рабочей неделей продолжительность рабочего дня с 8 час. 00 мин. до 16 час. 00 мин. перерыв на обед с 12 час. 00 мин. до 12 час. 48 мин.;

- установить сотрудникам с 36 – часовой шестидневной рабочей неделей продолжительность рабочего дня с 8 час. 00 мин. до 14 час. 30 мин. перерыв на обед с 12 час. 00 мин. до 12 час. 30 мин.;

- установить сотрудникам с 39 - часовой пятидневной рабочей неделей (врачи, медицинские сестры) продолжительность рабочего дня с 8 час. 00 мин. до 17 часов 00 мин., в пятницу с 8 час. 00 мин. до 16 час. 00 минут. Перерыв на обед с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

- установить сотрудникам с 39 - часовой шестидневной рабочей неделей (врачи, медицинские сестры) продолжительность рабочего дня с 8 час. 00 мин. до 15 часов 00 мин. Перерыв на обед с 12 час. 00 мин. до 12 час. 30 мин.

Данный график работы не распространяется на сотрудников работающих в режиме гибкого рабочего времени и в режиме почасовой оплаты труда за фактически отработанное время.

4.3. С целью предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний, массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) людей для работникам МБСУ СО «Поимский пансионат» Белинского района Пензенской области, оказывающим стационарные социальные услуги гражданам работодатель имеет право установить особый режим работы (временная изоляция с проживанием по месту нахождения учреждения) сроком на 14 календарных дней.

4.4. Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника: для сверхурочной работы; если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня; совместительство.

Привлечение к сверхурочным работам в выходные и праздничные дни производится Работодателем с письменного согласия работника, кроме случаев,



предусмотренных Трудовым кодексом по письменному распоряжению работодателя.

Сверхурочные работы не должны превышать четырех часов в течение двух дней подряд и сто двадцать часов в год, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

4.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Привлечение к работе в указанные дни осуществляется только в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

## **Раздел 5. Время отдыха**

5.1. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (работникам – инвалидам - 30 календарных дней).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков,



установленной графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы.

5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.6. Женщины, работающие в учреждении, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

5.7. Женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников 1 - 4 классов предоставляется однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний 1 сентября.

5.8. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни:

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

5.9. В соответствии с ч. 2 ст. 116 ТК РФ работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами в следующих случаях

- три календарных дня работникам, у которых за период с 1 декабря предшествующего года по 30 ноября текущего года, отсутствовал лист нетрудоспособности.

5.10. В соответствии со ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью, согласно Приложения № 3.



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

5.12. Учитывая, что по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.13. Оплата отпусков:

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК.

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

## **Раздел 6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Оплата труда рабочих производится на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Поимский пансионат» Белинского района Пензенской области, далее Положение.

6.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 16 числа каждого месяца, за вторую половину месяца – 30 числа текущего месяца, в феврале месяце 28 числа.

6.4. Работодатель при выплате заработной платы обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.5. Выплата заработной платы осуществляется в денежной форме, путем перечисления на счет банковской карты работника.

6.6 Работодатель имеет право потребовать от работника отчет о проделанной работе, если он предусмотрен функциональными обязанностями, а также в случаях, когда это необходимо для учета фактически выполняемой работы.



## Раздел 7. Охрана труда

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и 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;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.



### 7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику не возможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## Раздел 8. Социальное и медицинское обслуживание работников

8.1. Работодатель обязуется осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.2. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые платежи в фонд обязательного медицинского страхования.

8.3. Работодатель проводит информационно-профилактические мероприятия по противодействию распространения наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний среди работников

- проведение лекций, пропагандирующих здоровый образ жизни, разъяснение сотрудникам антинаркотического законодательства, негативных последствий немедицинского употребления психоактивных веществ, а также



предупреждение совершения действий, подпадающих под уголовное или административное законодательство.

- просмотр обучающих фильмов, показывающих опасность употребления наркотиков, алкоголя, табакокурения, ВИЧ-инфекции для личного здоровья каждого и генофонда нации в целом, освещающих меры предупреждения и пресечения незаконного оборота наркотических средств, формирующих самостоятельную активную жизненную позицию.

- обсуждение информации о фактах влияния наркотиков, алкоголя, табакокурения, ВИЧ-инфекции на организм, поведение и продолжительность жизни человека, деградацию его личности, о ситуациях и мотивах употребления ПАВ, сопутствующих заболеваниях, способах лечения и вероятности выздоровления на годовом итоговом собрании.

8.4. Стороны обязуются совместно организовывать и проводить работу:

- по дополнительной диспансеризации;
- по вакцино - профилактике.

## **Раздел 9. Оказание материальной помощи работникам учреждения.**

Работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам.

Материальную помощь оказывают при возникновении у работников особых обстоятельств. Она является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности Учреждения и не связана с индивидуальными результатами работников. Она не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда. Её основная цель – создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем. Конкретный размер материальной помощи устанавливается Работодателем и определяется в зависимости от каждой ситуации и финансовых возможностей Учреждения. Выплата производится после издания приказа Работодателя.

Материальная помощь может оказываться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

Материальная помощь не может носить регулярный характер и выплачивается по заявлению работника:

Причина	Подтверждающие документы	Размер материальной помощи
Юбилей работника: женщины в 55 и 60 лет; мужчины в 60 и 65 лет	- заявление работника	до 10000 рублей
При рождении ребенка	- заявление работника - свидетельство о рождении ребенка	до 10000 рублей



Причина	Подтверждающие документы	Размер материальной помощи
Работникам перенесшим сложную операцию или длительную болезнь в течении 2 месяцев или более	- заявление работника - документы, справки соответствующих учреждений, документы (направление, эпикриз и др.) с указанием медицинского учреждения, подтверждающие что работник перенес сложную операцию или длительную болезнь	до 10000 рублей
По случаю смерти близких родственников (матери, отца, жены, мужа, детей)	- заявление работника - свидетельство о смерти - свидетельство о браке - свидетельство о рождении	до 10000 рублей
В связи со смертью работника	- заявление родственников - свидетельство о смерти	до 10000 рублей
В связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар и т.п.)	- заявление работника - документы, подтверждающие факт чрезвычайной ситуации, выданные соответствующей организацией.	до 10000 рублей

## Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания.

10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. \*

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

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

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

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



10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом.

10.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

10.5. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а также обязуется в течение 30 дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников учреждения, а также знакомить с ним вновь поступающих работников.