

И.о. директора  
Государственного бюджетного  
учреждения «Комплексный  
центр социального  
обслуживания населения по  
Шумихинскому, Мишкинскому  
и Юргамышскому районам»



Тарасов В.В.

«04» ноября 2020 г.

Представитель работодателя -

Представитель трудового  
коллектива Государственного  
бюджетного учреждения  
«Комплексный центр  
социального обслуживания  
населения по Шумихинскому  
Мишкинскому и  
Юргамышскому районам»

 Клейн Т.П.

«04» ноября 2020г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения

«Комплексный центр социального обслуживания населения по  
Шумихинскому, Мишкинскому и Юргамышскому районам»

на 2020 – 2023 годы

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения по Мишкинскому, Шумихинскому и Юргамышскому районам» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, включая обособленные подразделения: Шумихинский филиал и Юргамышский филиалы Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения по Мишкинскому, Шумихинскому и Юргамышскому районам».

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель - Государственное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения по Мишкинскому, Шумихинскому и Юргамышскому районам» в лице И.о. директора Тарасова Виталия Владимировича.

Работники Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения по Мишкинскому, Шумихинскому и Юргамышскому районам» в лице представителя трудового коллектива ГБУ «КЦСОН по Мишкинскому, Шумихинскому и Юргамышскому районам» Т.П. Клейн

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим

вопросам, определенным сторонами.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с действующим Законодательством Российской Федерации.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения по Мишкинскому, Шумихинскому и Юргамышскому районам».

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования наименования Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения по Мишкинскому, Шумихинскому и Юргамышскому районам», расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения по Мишкинскому, Шумихинскому и Юргамышскому районам», Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения по Мишкинскому, Шумихинскому и Юргамышскому районам» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.9. При ликвидации Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения по Мишкинскому, Шумихинскому и Юргамышскому районам», Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.13. Итоги и ход выполнения Коллективного договора рассматриваются на общем собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.

1.14. Стороны обязуются решать возникшие разногласия путем переговоров на основании взаимного доверия и уважения согласительным путем.

## 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

2.1. Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями

работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.2. В соответствии со статьей 29 Трудового кодекса РФ в Государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения по Мишкинскому, Шумихинскому и Юргамышскому районам» представителями работников в социальном партнерстве является работник, избранный путем голосования на общем собрании.

2.3. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

2.4. Работодатель обязуется:

- создавать все условия, необходимые для деятельности представителя трудового коллектива (статья 377 Трудового кодекса РФ);
- бесплатно предоставлять в пользование помещение для проведения заседаний, хранения документации;
- предоставлять возможность размещения информации в доступном для работников месте;

- предоставлять оргтехнику, средства связи и необходимые нормативно-правовые документы;
- выборным активистам, не освобожденным от основной служебной деятельности, сохранять среднюю заработную плату на период участия их в мероприятиях, организуемых представителем трудового коллектива;
- предоставлять в установленном законодательством порядке представителю трудового коллектива информацию о деятельности ГБУ «КЦСОН» для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения регулируются трудовым договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения по Мишкинскому, Шумихинскому и Юргамышскому районам» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Перечнем внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения по Мишкинскому, Шумихинскому и Юргамышскому районам», непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (статья 68 Трудового кодекса РФ).



3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника, только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5. В трудовом договоре оговариваются определённые сторонами условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ.

3.6. Изменение условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса РФ).

3.7. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (статья 74 Трудового кодекса РФ).

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких

изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

3.8. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

3.9. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (60.2 ТК РФ).



3.10. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, которое реализуется в порядке, предусмотренном статьями 196-208 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить повышение квалификации сотрудников, если это является условием выполнения работниками трудовой функции по определенной специальности, профессии, должности, а именно: работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд, а также обучение их вторым профессиям по профилю учреждения. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ученический договор).

3.11. Прекращение (расторжение) трудового договора регулируется действующим законодательством Российской Федерации. Днем увольнения работника является последний день его работы.

3.12. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать требования в соответствии со статьей 86 Трудового кодекса РФ.

#### 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Режим труда и отдыха регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения по Мишкинскому, Шумихинскому и Юргамышскому районам», утверждаемые отдельным локальным актом - приказом директора. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что указанный локальный акт, а также изменения и дополнения к нему утверждаются директором Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания

населения по Мишкинскому, Шумихинскому и Юргамышскому районам» и с представителем трудового коллектива считается согласованным, дополнительного согласования не требует.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье).

4.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день и неполная рабочая неделя с оплатой пропорционального отработанному времени.

4.4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается отдельным локальным актом - приказом директора. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что указанный локальный акт, а также изменения и дополнения к нему утверждаются директором и с представителем трудового коллектива считается согласованным, дополнительного согласования не требует

4.5. В связи с необходимостью предоставления социальных услуг на дому в нерабочие праздничные дни, социальные работники с их письменного согласия, с учетом мнения Совета трудового коллектива, могут привлекаться к работе в нерабочие праздничные дни по письменному распоряжению работодателя.

Учетный период при учете рабочего времени - один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам минимальной продолжительностью 28 календарных дней, работающим инвалидам – не менее 30 календарных дней. Отпуск предоставляется согласно утвержденному графику отпусков. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до всех

работников Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения по Мишкинскому, Шумихинскому и Юргамышскому районам» в срок, установленный Трудовым кодексом.

4.7. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность дополнительного отпуска составляет 7 календарных дней. Перечень таких должностей работников утверждается отдельным локальным актом - приказом директора. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что указанный локальный акт, а также изменения и дополнения к нему утверждаются директором и с представителем трудового коллектива считается согласованным, дополнительного согласования не требует.

4.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет до 6 календарных дней. Перечень таких должностей работников утверждается отдельным локальным актом - приказом директора. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что указанный локальный акт, а также изменения и дополнения к нему утверждаются директором и с представителем трудового коллектива считается согласованным, дополнительного согласования не требует

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении по оплате труда работников, которое

утверждается отдельным локальным актом - приказом директора. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что указанный локальный акт, а также изменения и дополнения к нему утверждаются директором и с представителем трудового коллектива считается согласованным, дополнительного согласования не требует

5.2. Размер должностного оклада устанавливается Работнику на основании Штатного расписания учреждения.

5.3. Работнику производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Условия и порядок выплат определены в Положении о порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера. Указанное Положение утверждается отдельным локальным актом - приказом директора. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что указанный локальный акт, а также изменения и дополнения к нему утверждаются директором и с представителем трудового коллектива считаются согласованными, дополнительного согласования не требуют.

Положение о порядке проведения аттестации работников и Перечень показателей для оценки квалификации работников утверждается отдельным локальным актом - приказом директора. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что указанный локальный акт, а также изменения и дополнения к нему утверждаются директором и с представителем трудового коллектива считаются согласованными, дополнительного согласования не требуют.

5.4. Выплата материальной помощи производится в случаях и порядке, определенном в Положении об оказании материальной помощи работникам, которое утверждается отдельным локальным актом - приказом директора. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что указанный локальный акт, а также изменения и дополнения к нему утверждаются

директором и с представителем трудового коллектива считается согласованным, дополнительного согласования не требует.

5.5. Заработная плата работникам выплачивается на основании табеля учета рабочего времени, исходя из должностного оклада, 20 числа текущего месяца, и 5 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней.

5.6. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска. В случае изменения законодательства, касающегося сроков оплаты времени отпуска, стороны пришли к соглашению, что оплата будет производиться согласно законодательства, и дальнейшего согласования сторонами не требует.

5.7. Удержания из заработной платы работников производятся только в случаях и размерах, предусмотренных трудовым законодательством.

5.8. Работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, работодатель возмещает расходы, связанные со служебными поездками в соответствии со статьей 168.1 Трудового кодекса РФ .

## 6. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель строит свою работу в соответствии с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

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

6.3. Работодатель обязан обеспечить:

– безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;

– применение средств индивидуальной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с Положением о порядке обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты», которое утверждается отдельным локальным актом - приказом директора. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что указанный локальный акт, а также изменения и дополнения к нему утверждаются директором и с представителем трудового коллектива считается согласованным, дополнительного согласования не требует

– 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 за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– проведение специальной оценки условий труда;

– проведение за счет средств работодателя предварительных (при устройстве на работу), периодических (в течение трудовой деятельности)



медицинских осмотров работников и предрейсовых медицинских осмотров водителей;

– перечень работ и профессий работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам утверждается отдельным локальным актом - приказом директора. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что указанный локальный акт, а также изменения и дополнения к нему утверждаются директором и с представителем трудового коллектива считается согласованным, дополнительного согласования не требует;

– 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;

– санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

– обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– ознакомление работников с требованиями охраны труда;

– разработку и утверждение с учетом мнения Совета трудового коллектива инструкций по охране труда для работников;

– работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации: доплату к окладу за работу с вредными и опасными условиями в размере согласно Положения об оплате

труда, не ниже минимальной величины, установленной действующим законодательством;

– обеспечение выдачи работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением и воздействием на кожу вредных производственных факторов, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. N 1122н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и Стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (далее – Стандарт) с изменениями и дополнениями от 7 февраля 2013 г., 20 февраля 2014 г. Перечень рабочих мест для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, утверждается отдельным локальным актом - приказом директора.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что указанный локальный акт, а также изменения и дополнения к нему утверждаются директором и с представителем трудового коллектива считается согласованным, дополнительного согласования не требует.

#### 6.4. РАБОТНИК обязан:

- соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке;
- 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;

– проходить обязательные (предварительные, периодические, предрейсовые и послерейсовые) медицинские осмотры.

6.5. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан 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.

6.6. Работодатель совместно с представителем трудового коллектива организует контроль за состоянием условий и охраны труда.

6.7. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.8. 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, в порядке, установленном действующим законодательством.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным коллективным договором гарантии льгот работникам и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий, улучшающих положение работников и устанавливающих более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, при наличии экономического обоснования и финансовых возможностей.

7.2. Согласно ч.2 ст.25 и ч.3 ст.21 Закона РФ "О занятости населения в РФ" от 19 апреля 1991 года № 1032-1 при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможности расторжения трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме уведомляет сотрудника о предстоящем увольнении по сокращению штата или численности не позднее, чем за два месяца до предстоящего увольнения по сокращению ( часть 2, статья 180 ТК РФ).

Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

– предпенсионного возраста;

- проработавшие в организации более 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраст;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;
- иные лица, установленные статьей 179 ТК РФ.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) ст.178 ТК РФ.

7.3. 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, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

– в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

7.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в порядке и с учетом особенностей его предоставления отдельным категориям работников в соответствии с нормами, предусмотренными Трудовым кодексом РФ.

7.5. Юбилярам (50, 55, 60 лет), проработавшим в организации более трех лет (женщины) и трех лет (мужчины), вручаются ценные подарки или денежное вознаграждение за счет собственных средств учреждения.

7.6. Организовываются торжественные проводы впервые выходящих на пенсию работников организации с вручением ценных подарков, проработавших не менее 3 лет в этой организации.

7.7. В случае смерти работника организации выплачивать компенсацию в пределах минимального размера оплаты труда с учетом уральского коэффициента.



7.8. В случае гибели работника на производстве учреждение принимает на себя организацию похорон в полном объеме и выплачивать членам семьи погибшего помимо предусмотренных законом компенсаций единовременное пособие в размере одного оклада.

7.9. Организовывается проведение праздника «День социального работника» за счет средств организации.

## 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Работодатель и Совет трудового коллектива за неисполнение и ненадлежащее исполнение условий настоящего Коллективного договора несут ответственность согласно с действующему законодательству Российской Федерации.

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего договора, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативно-правовых актов.