

От работодателя:  
Директор



*Н.И.Благодаренко*  
Н.И.Благодаренко

*2026*  
2026 года

От работников:  
Председатель профкома



*О.И.Фадеева*  
О.И.Фадеева

*2026*  
2026 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного бюджетного учреждения**  
**социального обслуживания Краснодарского края**  
**«Геленджикский комплексный центр социального**  
**обслуживания населения»**  
**(ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН»)**  
**на 2026 – 2029 годы**

Принят на общем собрании  
работников  
(протокол от 05.05.2026 года №1)

|   |                         |
|---|-------------------------|
| Филиал государственного казенного учреждения<br>Краснодарского края<br>«Центр занятости населения Краснодарского края»<br>в городе Геленджике |                         |
| Уведомительная регистрация<br>коллективного договора, соглашения —  |                         |
| Дата <i>05.05.2026</i>  | № <i>20-7</i>           |
| <i>Вед. спец. #</i>   | <b>ТРОФИМЕНКО О. А.</b> |
| наименование должности, подпись, Ф.И.О.   |                         |

## Оглавление

|   |    |
|---|----|
| <b>Раздел 1.</b>  |    |
| Общие положения.....  | 3  |
| <b>Раздел 2.</b>  |    |
| Трудовые отношения,<br>права и обязанности сторон трудовых отношений..... | 5  |
| <b>Раздел 3.</b>  |    |
| Трудовой договор и обеспечение занятости .....                            | 8  |
| <b>Раздел 4.</b>  |    |
| Рабочее время и время отдыха .....  | 9  |
| <b>Раздел 5.</b>  |    |
| Оплата труда.....   | 10 |
| <b>Раздел 6.</b>  |    |
| Охрана труда .....  | 12 |
| <b>Раздел 7.</b>  |    |
| Дополнительные гарантии, компенсации и льготы .....                       | 15 |
| <b>Раздел 8.</b>  |    |
| Гарантии деятельности профсоюзной организации.....                        | 17 |
| <b>Раздел 9.</b>  |    |
| Порядок внесения изменений и дополнений<br>в коллективный договор.....    | 18 |
| <b>Раздел 10.</b>   |    |
| Контроль выполнения коллективного договора.....                           | 18 |
| <b>Раздел 11.</b>   |    |
| Заключительные положения.....   | 19 |
| Приложения.....   | 19 |

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Геленджикский комплексный центр социального обслуживания населения» (ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН») (далее – учреждение).

1.2. Сторонами коллективного договора являются ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН» (далее - работодатель) в лице директора учреждения Благодаренко Нины Ивановны, действующей на основании Устава, и работниками учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета (далее – профком) Фадеевой Ольги Ивановны, действующей на основании поручения общего собрания трудового коллектива.

1.3. Основной целью настоящего коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение требований трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.4. Для достижения поставленной цели:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, согласование с профкомом проектов текущих и перспективных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников учреждения.

1.4.2. Работники учреждения (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности деятельности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4.3. Профком защищает социально-трудовые права и интересы работников, уполномочивших его представлять их права и интересы, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль соблюдения законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет

коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

1.5. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением, действие которого распространяется на работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.7. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.7.1. Работодатель:

признает профком представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает профком к участию в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством, предоставляет профкому полный объем информации о деятельности учреждения по вопросам, касающимся его компетенции.

1.7.2. Профком обязуется:

строить свои отношения с работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению эффективной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня его подписания.

1.9. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников.

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

### **2.1. Работодатель обязуется:**

2.1.1. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры социального обслуживания и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

2.1.2. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для наиболее полного выполнения трудовых обязанностей.

2.1.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.1.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

2.1.5. Сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров.

2.1.6. Учитывать мнение профкома при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ деятельности работодателя.

2.1.7. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.8. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

### **2.2. Профком обязуется:**

2.2.1. Способствовать соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

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

2.2.3. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда, организации и нормированию труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха.

2.2.4. Контролировать соблюдение трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

2.2.5. Выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе работодателя.

2.2.6. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий.

2.2.7. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, вносить предложения о перенесении сроков или временном

прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

### **2.3. Работники обязуются:**

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, выполнять требования в области охраны труда, соблюдать правила противопожарного режима, постоянно обеспечивать безопасность труда на рабочем месте.

2.3.3. Бережно относиться к имуществу работодателя, экономно и рационально использовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

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

2.3.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам.

2.3.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих предоставление социальных услуг, и немедленно сообщать о случившемся администрации учреждения.

2.3.7. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления, инструменты в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

### **2.4. Работодатель имеет право:**

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.4.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

### **2.5. Профком имеет право:**

2.5.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.5.2. Вносить в органы управления работодателя предложения по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.5.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности, оказывать консультативную, информационно-методическую помощь работникам учреждения.

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

2.6.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 установленным режимом 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. участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.6.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профком, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

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

2.6.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.6.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.6.13. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

### Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

#### 3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора (эффективного контракта) преимущественно на неопределенный срок. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, коллективным договором, иными локальными нормативными актами работодателя.

3.2.2. Изменять трудовой договор лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, при смене собственника имущества учреждения, изменении его подведомственности, реорганизации, отстранения от работы).

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. В соответствии со ст.4 Закона Краснодарского края от 04 февраля 2014 года № 2901-КЗ создавать (выделять) квотируемые рабочие места для трудоустройства отдельных категорий граждан Российской Федерации, проживающих на территории Краснодарского края, испытывающих трудности в поиске работы, в количестве согласно ежегодно издаваемому постановлению главы администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

3.2.4. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по оптимизации работы действующих структурных подразделений, созданию дополнительных рабочих мест, смене режима работы, переобучению работников. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями.

3.2.5. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата. Предоставлять работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидацией организации, свободное от работы время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением оклада.

Заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять в профком информацию о предстоящем высвобождении работников по инициативе работодателя.

3.2.6. Предварительно (за три месяца) письменно сообщать в профком о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категории работников, которых оно может коснуться, о сроке, в

течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками.

3.2.7. Предоставлять при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работникам категориям работников, предусмотренным ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также следующим работникам:

- предпенсионного возраста;
- имеющим стаж работы в учреждении 10 и более лет;
- одиноким матерям, воспитывающим детей до 16-летнего возраста.

3.2.8. Расторгать трудовой договор с работниками, являющимися членами профкома, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, по согласованию с профкомом.

3.2.9. При проведении аттестации работников включать в состав аттестационной комиссии председателя профкома.

3.2.10. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников, по согласованию с профкомом, утверждать Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

3.2.11. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, разрабатывать с учетом мнения профкома.

### **3.3. Профком обязуется:**

3.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.3.3. Предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

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

4.1. Режим рабочего времени в учреждении устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профкома и прилагаются к коллективному договору.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников определена и отражена в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.3. Для работников учреждения устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, по согласованию с профкомом и по письменному распоряжению работодателя.

4.4. В течение рабочего дня работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работнику предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников учреждения.

4.6. В соответствии со ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации отдельной категории работников учреждения предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

4.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

4.9. Профком осуществляет контроль соблюдения работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха, представляет работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников учреждения.

## **Раздел 5. Оплата труда**

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у

работодателя системой оплаты труда.

В области оплаты труда стороны договорились:

5.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Геленджикский комплексный центр социального обслуживания населения» (ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН») (далее – Положение об оплате труда). Положение об оплате труда является приложением к настоящему коллективному договору.

5.2. Осуществление выплат стимулирующего характера регулируется Положением о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Геленджикский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Положение о материальном стимулировании работников учреждения), утвержденным приказом директора учреждения по согласованию с председателем профкома.

5.3. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца (конкретные даты выплат заработной платы установлены в Правилах внутреннего трудового распорядка) в денежной форме (рублях) путем перечисления на указанный работником банковский счет.

5.4. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.5. Оплата труда работников, выполнившим свои трудовые обязательства в соответствии с должностной инструкцией, не может быть ниже установленного должностного оклада, гарантированных законодательством, компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат, имеющих регулярный характер.

5.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных Положением об оплате труда и Положением о материальном стимулировании работников учреждения.

#### **5.7. Работодатель обязуется:**

5.7.1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и/или других

выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7.2. Письменно извещать работников обо всех изменениях размера заработной платы (уменьшении размера) не позднее, чем за 2 месяца.

## **Раздел 6. Охрана труда**

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда в соответствии с действующим законодательством, в том числе:

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

организует работу службы охраны труда, не допускает сокращение специалиста по охране труда и не возлагает на него дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников;

ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда.

Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источниках опасностей и другое.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и другое.

6.2. Стороны создают совместную комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комиссии по охране труда по специальной программе, в том числе за счет средств Социального фонда России.

Стороны организуют совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и

профессиональных заболеваний, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

6.3. На рабочих местах в учреждении в сроки, установленные действующим законодательством, проводится специальная оценка условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4. Работодатель и профком разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору.

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере, не менее установленного ст.225 Трудового кодекса Российской Федерации, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Социального фонда России на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

#### **6.5. Работодатель обязуется:**

6.5.1. Для проведения мероприятий по охране труда привлекать денежные средства из внебюджетных источников. Распределение денежных средств осуществлять согласно плану мероприятий по охране труда и смете расходов.

6.5.2. Обеспечивать проведение административного контроля (с привлечением председателя профкома, уполномоченных лиц) состояния условий по охране труда и безопасности работы в структурных подразделениях, организовывать обучение уполномоченных по охране труда за счет средств работодателя.

6.5.3. Организовывать работу по обеспечению соблюдения требований в области охраны труда, в части оперативного контроля соблюдения мер безопасности на рабочих местах, обучение работников безопасным приемам и методам работы, выполнению иных обязанностей, установленных трудовым и иным законодательством Российской Федерации и в соответствии с Положением о системе управления охраной труда в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Геленджикский комплексный центр социального обслуживания населения».

6.5.4. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции Российской Федерации), в том числе на:

-рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

-создание для инвалидов условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации;

- обеспечение женщинам в период беременности и кормления ребенка соответствие допустимым условиям труда;

-получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске для здоровья;

-обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- расследование обстоятельств несчастных случаев на производстве.

6.5.5. Организовывать, проводить и оплачивать обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников.

6.5.6. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

6.5.7. Обеспечивать разработку, согласование с профкомом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

6.5.8. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

### **6.3. Работники обязаны:**

6.3.1. Соблюдать правила, нормы и требования охраны труда, установленные законом, иными нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, соблюдать правила их хранения.

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

6.3.4. Немедленно сообщать своему непосредственному или вышестоящему руководителю о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае и инциденте, происшедшем в учреждении или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.3.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

### **6.4. Профком обязуется:**

6.4.1. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль соблюдения работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда.

6.4.2. Выдавать работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений.

6.4.3. Организовывать работу уполномоченных лиц профкома по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности. Поручать уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.4.4. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в Комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде.

6.5. Работодатель и профком обязуются:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работникам;

не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

## **Раздел 7. Дополнительные гарантии, компенсации и льготы**

7.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются:

сохранение места работы (должности) и среднего заработка за все дни работы по графику, установленному в организации, в которую командирован работник;

компенсации за работу в выходные и праздничные дни, если работник специально командирован для работы в эти дни;

возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками определяются постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 03 февраля 2015 года № 52 «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений Краснодарского края».

Дополнительно за счет средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, работнику, направленному в служебную командировку, гарантируется выплата суточных в размере 700 (семьсот) рублей в сутки.

7.2. Работодатель дополнительно предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- в день рождения работника – 1 (один) день;
- 1 сентября в День знаний родителям, бабушкам и дедушкам школьников младших классов (1-4 классы) - 1 (один) день.

7.3. При чрезвычайных обстоятельствах и в целях обеспечения социальной защищенности работодатель оказывает работнику материальную помощь в случаях, размерах, порядке, указанных в Положении о материальном стимулировании работников учреждения.

7.4. В случае гибели работника или установления ему инвалидности вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания при наличии экономии бюджетных средств работодатель выплачивает работникам или членам их семей единовременное денежное пособие в размере должностного оклада.

7.5. Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, продолжительностью, указанной в документе образовательного учреждения, подтверждающем необходимость пребывания работника по месту учебы (в справке-вызове).

7.6. Работодатель устанавливает 15 минутные перерывы через 2 часа от начала рабочего дня, а второй через 2 часа после окончания обеденного перерыва для проведения производственной зарядки.

7.7. При угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, работодатель освобождает от работы на 1 день с сохранением заработной платы работников, для прохождения профилактической вакцинации по эпидемическим показаниям. Решение о проведении данных прививок принимают Главный государственный санитарный врач РФ, Главный государственный санитарный врач Краснодарского края.

7.8. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

7.9. Профком:

создает в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам, в том числе пострадавшим от стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;

осуществляет контроль ведения пенсионного персонифицированного учета работников, отчисления средств, предусмотренных законом, в

Социальный фонд России, оформления пенсионных дел работников, выходящих на пенсию, и информирование об этом работников; обеспечивает детей работников новогодними подарками.

## **Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

8.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением, работодатель обязуется:

8.1.1. Предоставлять профкому безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; доступ к актуальной справочно-правовой системе Консультант Плюс.

8.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений.

8.1.3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профкома;

8.1.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюзной организации для реализации уставных задач и предоставленных прав.

8.2. Стороны договорились, что:

8.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные по охране труда, представители профкома в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

8.2.3. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка.

8.2.4. Увольнение председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, в том числе структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с

соблюдением порядка, установленного ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.6. Не освобожденным от основной работы членам профсоюзного актива в согласованные с профкомом сроки предоставляется свободное время с оплатой среднего заработка для исполнения общественных обязанностей, выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю соблюдения трудового законодательства, условий и охраны труда:

2 (два) часа в неделю – председателю профкома,

1(один) час в неделю – членам профкома.

8.2.7. Деятельность работника в комиссии по охране труда признается значимой для организации и принимается во внимание при поощрении.

## **Раздел 9. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

9.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора.

9.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками учреждения с объяснением причин их вызвавших.

9.6. Неурегулированные разногласия по вопросам заключения, внесения изменений в коллективный договор, его реализации разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

## **Раздел 10. Контроль выполнения коллективного договора**

10.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей

двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

#### **10.2. Стороны обязуются:**

10.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

10.2.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения коллективного договора.

10.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или, по его решению, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

10.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

### **Раздел 11. Заключительные положения**

11.1. В течение всего срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

11.2. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.3. Настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется работодателем для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

- Приложение:**
1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Геленджикский комплексный центр социального обслуживания населения» (ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН»).
  2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Геленджикский комплексный центр социального

обслуживания населения» (ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН»).

3. Соглашение по охране труда.

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 11 (одинадцать) листа

Директор ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН»

Н.И. Благодаренко

20 16 г.

