

Директор  
ГАУСО СО «КНСОН «Изумруд»  
города Кировграда»



И. А. Смагина

От работников

*Исх. - Подписушкин А.В.*

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ  
«ИЗУМРУД» ГОРОДА КИРОВГРАДА»

Коллективный договор

государственного автономного учреждения социального обслуживания  
Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения  
«Изумруд» города Кировграда» на период с 01.08.2021г. по 31.07.2024г.

Утвержден на собрании работников

Протокол № 3

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
ГКУ «ЖЕЛЫАНСКИЙ ЦЗ»  
• 05 • августа 2021 г.  
ВЛАСЬ ЗА № 11-К

Кировград 2021г.

## Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Изумруд» города Кировграда» на период с 01.08.2021г. по 31.07.2024г. являются:

Директор Смагина Наталья Александровна, именуемый далее «работодатель», и работники ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда», именуемые далее «работники».

1.1.2. Настоящий коллективный договор государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексного центра социального обслуживания населения «Изумруд» города Кировграда» (далее – Центр) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон.

### 1.2. Предмет договора.

1.2.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные с установленными нормами положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. Сутью частью коллективного договора являются: «Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Изумруд» города Кировграда»; «Положение о премировании работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексного центра социального обслуживания населения «Изумруд» города Кировграда»; «Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексного центра социального обслуживания населения «Изумруд» города Кировграда».

1.2.2. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), отраслевым соглашением по регулированию трудовых и социально-экономических отношений государственных гражданских служащих и работников системы социальной защиты населения Свердловской области на 2020-2023годы и другими законодательными актами.

### 1.3. Сфера действия договора.

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

1.3.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 августа 2021года после подписания обеими сторонами и действует по 31 июля 2024 года.

1.3.3. Стороны имеют право один раз продлить действие договора на срок не более трех лет.

1.3.4. Не позднее трех месяцев со дня окончания срока действия настоящего договора стороны обязуются вступить в переговоры по заключению Коллективного договора на новый период или его продлению на новый срок.

1.3.5. Стороны договорились о том, что в течение срока действия договора в него могут быть внесены дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о

2

начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором. Принятые сторонами изменения и дополнения к договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.3.6. Стороны не вправе в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

1.3.7. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Центр.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора.

1.4.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушение.

1.5. Общие обязательства работодателя и работников Центра.

1.5.1. Работодатель признает право представителей от трудового коллектива работников на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Центра, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.5.2. Работодатель обязуется:

- добиваться обеспечения стабильного финансового положения Центра;
- учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

1.5.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по должностной инструкции;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- повышать качество обслуживания получателей услуг Центра;
- сохранять имущество Центра;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать этические нормы поведения.

## **Глава 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Стороны коллективного договора договорились, что на предстоящий период главной целью социального партнерства является создание условий для устойчивого функционирования управлений социальной политики и учреждений, позволяющих использовать материальные и человеческие ресурсы эффективно, обеспечивать права работников на труд, внедрять принципы достойного труда, повышать качество жизни работников.

2.2. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области, содержащими нормы трудового права, коллективными и трудовыми договорами.

2.3. Не допускается заключение срочных трудовых договоров, если трудовые



отношения могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее исполнения, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области.

2.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с учредительными документами, коллективным договором и его приложениями, а также иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем, приказами по учреждению, трудовыми договорами, дополнительными соглашениями к трудовому договору.

2.6. Условия, включаемые в трудовые договоры не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

2.7. Работодатель обязуется предоставить работнику обусловленную трудовым договором работу в течение срока его действия.

2.8. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией за исключением случаев, предусмотренных нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

2.10. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.11. Работодатели проводят аттестацию работников в соответствии с Положением об аттестации учреждения. График проведения аттестации доводится до сведения аттестуемого не менее чем за 1 месяц до начала аттестации.

2.12. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников, как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

2.13. Работодатели обязаны знакомить сокращаемых работников с имеющимися вакансиями при уведомлении о сокращении, при появлении вакансий в период предупреждения до последнего дня работы включительно.

2.14. Работодатели своевременно, не позднее чем за два месяца представляют в органы службы занятости населения информацию о возможных увольнениях, количестве и категориях работников которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить, а при массовом увольнении работников – не менее чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

2.15. В случае угрозы массового увольнения работников Стороны разрабатывают совместно с органами службы занятости населения на основе взаимных консультаций мероприятия, направленные на содействие занятости и

поддержку увольняемых работников повышение конкурентоспособности высвобождаемых работников.

2.16. Работодатель, с учетом производственных возможностей предоставляет работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению, свободное время (не более 4-х часов в месяц) для поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

2.17. При сокращении численности или штата работников работодатели предоставляют преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации следующим лицам:

предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) при отсутствии права на досрочное пенсионное обеспечение по старости;

имеющим инвалидность, до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии;

одному из членов семьи, если при сокращении численности или штата работников предполагается увольнение работников, являющихся членами одной семьи;

женщине, имеющей ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;

одиноким родителям (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающим ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида, не достигшего 18-летнего возраста), многодетным родителям, воспитывающим трех и более детей, не достигших 18-летнего возраста.

2.18. Проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемые работодателями в пределах своей компетенции, разрабатываются работодателями самостоятельно.

2.19. Работодатель обеспечивает повышение профессионального уровня и профессиональное развитие работников в течение всего периода работы) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Работодатель обеспечивает организацию профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников учреждения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства социальной политики Свердловской области от 19.09.2017 № 465 «Об организации профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников поставщиков социальных услуг в Свердловской области».

При направлении Работодателем работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.



2.20. Работникам учреждений, поступившим на работу по полученной специальности в год окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования, выплачивается пособие на возмещение затрат на проезд к месту жительства и обратно из населенного пункта места жительства к месту работы в соответствии с законодательством Свердловской области.

2.21. Министерство и Обком профсоюза осуществляют взаимодействие при осуществлении контроля за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при рассмотрении коллективных обращений работников.

2.22. Коллективные обращения, поступившие в Министерство и Обком профсоюза, содержащие сведения о фактах несоблюдения работодателем (трудоустройства Российской Федерации) и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области.

При поступлении коллективного обращения в Обком профсоюза, Обком профсоюза осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями (представителями нанимателя), должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам заключения и исполнения трудового договора (служебного контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в учреждениях (управлениях социальной политики), в которых работают члены данного профсоюза, при выявлении нарушений имеет право требовать их устранения, информирует Министерство о поступившем коллективном обращении, результатах контроля и принятых мерах по устранению выявленных нарушений.

При поступлении коллективного обращения в Министерство, Министерство осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном нормативными правовыми актами Свердловской области.

### **Глава 3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемым с учетом мнения трудового коллектива, а также приказами по учреждению, трудовыми договорами, дополнительными соглашениями к трудовым договорам.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность рабочего времени.

3.3. Для отдельных работников правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, составляет три

календарных дня.

3.4.Сверхурочная работа регламентируется действующим трудовым законодательством. Привлечение работников к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации, или без его согласия в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации, или без их согласия в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Работникам, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

3.7.Работникам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, для отдельных категорий граждан.

3.8.Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

3.9.По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.10.О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.11.Оплата за период ежегодного оплачиваемого отпуска производится: работникам не позднее чем за три дня до начала отпуска.

3.12.Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.13.Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

-женщинам по их желанию перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у работодателя, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя;

-одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, согласно графику отпусков;

-работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день согласно графику отпусков;

-работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

-супругам военнослужащих, одновременно с отпуском военнослужащих; работникам имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, согласно графику отпусков;

работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» или «Почетный донор СССР», согласно графику отпусков;

работающим инвалидам продолжительностью 30 календарных дней согласно графику отпусков.

3.14.Родителям, имеющим детей-школьников 1–4 классов, предоставляется дополнительный выходной день в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года, на который перенесены мероприятия, посвященные Дню знаний – началу учебного года), если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности, с сохранением заработной платы.

3.15.Работодатель предоставляет работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по уходу за детьми продолжительностью до 14 календарных дней в году в удобное для них время:

-работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;

-работнику имеющему ребенка-инвалида до 18 лет;

-одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

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

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

-по состоянию здоровья без предоставления медицинских документов – продолжительностью 3 календарных дня в течение года;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – продолжительностью до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам – продолжительностью до 60 календарных дней в году;

-в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – продолжительностью до 5 календарных дней.

3.18.Работодатель предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению 4 дополнительных выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами, оплачиваемых за счет средств социального страхования.

## **Глава 4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**



4.1. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективного договора и заключаются в следующем:

4.2. Работодатель:

- 1) обеспечивает безопасные условия и охрану труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 2) обеспечивает обучение по охране труда работников;
- 3) обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций для работников по охране труда;
- 4) проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- 5) обеспечивает проведение медосмотров в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;
- 6) создает на паритетной основе комиссии по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, для проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах этих проверок, создает необходимые условия для работы комиссий по охране труда.
- 7) обеспечивает принятие необходимых мер по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда.

4.3. Работодатель осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Работодатель по установленным нормам оборудуют комнаты для отдыха в рабочее время, помещения или посты для оказания первой медицинской помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

4.5. В вопросах социального страхования работников работодатель (руководствуется Федеральным законом от 16 июля 1999 года № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

4.6. Работодатель обеспечивает выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за счет средств работодателя из расчета среднего заработка работника.

4.7. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и обоснованно представляет в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации

соответствующие сведения о застрахованных лицах.

4.8. Работники имеют право беспрепятственно получать от работодателя (представителя нанимателя) информацию о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (статья 15 Федерального закона от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

4.9. Работодатель оказывает работникам материальную помощь в случаях и порядке, установленными законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Свердловской области, коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.10. Работодатель обеспечивает проведение профилактической работы по ВИЧ-инфекции на рабочем месте.

4.11. Работодатели обеспечивают компенсационные выплаты по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в порядке и размерах, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

4.12. Работодатель предоставляет работникам не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

4.13. Работодатель предоставляет работникам, не указанным в пункте 78 настоящего Соглашения, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

4.14. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

## **Глава 5. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области: с постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009

№ 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»; постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области»; постановлением Правительства Свердловской области Постановление Правительства Свердловской области от 05.07.2017 № 480-ПП «Об утверждении



государственной программы Свердловской области «Социальная поддержка и социальное обслуживание населения Свердловской области до 2024 года»;

5.2. Оплата труда, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в коллективном договоре, иных локальных актах (положении об оплате труда работников, положении о премировании работников, трудовом договоре, приказе).

5.3. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается в соответствии со статьей 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

5.4. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

5.5. Работодатель производит индексацию заработной платы работников порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы осуществляется 25 числа текущего месяца за первую половину месяца и 10 числа следующего месяца за вторую половину месяца, в котором осуществлялась работа.

5.7. Задержка выплаты заработной платы не допускается. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, а при неполной выплате в установленный срок заработной платы (денежного содержания) и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Каждому работнику работодателем выдаются расчетные листки по заработной плате за 1–2 дня до полного расчета.

5.9. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. 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.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и



(или) объема дополнительной работы.

5.11. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

## Глава 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с 01.08.2021г. и действует до 31.07.2024г. По истечении срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий. Стороны имеют право продлить срок коллективного договора на срок не более трех лет.

6.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Центра.

6.3. Изменения, могут вноситься в коллективный договор только после обсуждения и принимаются только на собрании работников Центра.

6.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников Центра.

6.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам.

6.6. Контроль исполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

6.7. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий предусмотрена ответственность ТК РФ и КоАП РФ.


Договор подписали:

от имени работодателя

Директор  Н.А. Смагина

« 30 »  2021г.

от имени работников

 Подгорный А.В.

« 30 »  2021г.