

Приложение № 2  
к Порядку уведомительной регистрации  
коллективных договоров, изменений  
и дополнений к ним, осуществления контроля  
за их выполнением (постановление  
Правительства Красноярского края  
от 30.08.2016 № 430-п)

Регистрационная карточка

№ 125

16.01.2023года

Наименование акта социального партнерства	Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Дзержинский»
Дата принятия (подписания)	09.01.2023
Период действия	09.01.2023 по 08.01.2026
Количество приложений	11
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Н.А. Кривошеева – директор краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Дзержинский»
	Т.А. Якунина- представитель трудового коллектива краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Дзержинский»
Сообщение регистрирующего органа к акту социального партнерства	№125 от «16» января 2023 года

Начальник отдела экономики и труда  
администрации района



Л.А. Орлова

Согласовано:  
представитель  
трудового коллектива  
*Т. А. Якунина*  
«09» 01 2023г.

Утверждено:  
директор КГБУ СО «КЦСОН  
«Дзержинский»  
*Н. А. Кривошеева*  
«09» 01 2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

о регулировании социально-трудовых отношений в  
краевом государственном бюджетном учреждении социального  
обслуживания

«Комплексный центр социального обслуживания населения «Дзержинский»  
от 09.01.2023 г.

Приложение №1  
Правила внутреннего трудового распорядка в КГБУ СО «КЦСОН «Дзержинский»

Приложение №2  
Положение об оплате и стимулировании труда работников КГБУ СО «КЦСОН  
«Дзержинский»

Приложение №3  
Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, обуви, инвентаря и средств индивидуальной  
защиты (перчаток) и смывающих и (или) обезвреживающих средств

Приложение № 4  
Перечень профессий, представители которых подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Приложение № 5  
План мероприятий по охране труда

Приложение № 6  
План оздоровительно-профилактических мероприятий

Приложение № 7  
Перечень должностей (профессий) работников, для которых необходима выдача очищающих  
средств

Приложение № 8  
Перечень должностей работников, которым устанавливаются компенсационные доплаты к  
должностному окладу за вредные и опасные условия труда

Приложение № 9  
Перечень профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, дающих право на  
ежегодный дополнительный отпуск

Приложение № 10  
Перечень наименований профессий, дающих право на льготное пенсионное обеспечение

Приложение № 11  
Перечень работ, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания  
невозможно

*Принят и утверждён решением комиссии в  
составе: *И. В. Шелудяк* (председатель), *С. В. Шелудяк*  
26.01.2023 г. № 15*



*Нач. отдела экономики *И. В. Шелудяк**

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива учреждения, протокол № 1 от 09.01.2023г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками в краевом государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения «Дзержинский» (далее – Учреждение) с учётом согласованных взаимных интересов сторон и применяется с 09.01.2023 г.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым сторонами.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, работающих по трудовым договорам, в том числе по совместительству, независимо от стажа работы в учреждении и режима занятости и гарантирует защиту их законных прав и интересов.

1.5. Коллективный договор разработан с учетом следующих законодательных актов и нормативных документов:

1.5.1. Конституция Российской Федерации.

1.5.2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197 ФЗ.

1.5.3. Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений".

1.5.4. Постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края».

1.5.5. Приказ министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, ведомственных министерству социальной политики Красноярского края».

1.5.6. Приказ министерства социальной политики Красноярского края от 29.12.2008 г. № 249-ОД «Об утверждении порядка, условий предоставления и размера стимулирующих выплат для работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания».

1.5.7. Федеральный закон "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" от 17.12.2001 N 173-ФЗ.

1.5.8. Постановление Правительства РФ от 29.10.2002 N 781 "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

1.5.9. Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273-П-20 «Об утверждении инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день».

1.5.10. Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных"

1.5.11. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 N 465/П-21 "Об утверждении разъяснения N 13/п-21 "О компенсации за работу в праздничные дни" (вместе с разъяснением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 N 13/П-21 "О компенсации за работу в праздничные дни")

1.5.12. Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

1.5.13. Закон Красноярского края от 29.06.1999 №7-419 «Об охране труда в Красноярском крае».

1.5.14. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

1.5.15. Постановление Правительства РФ от 16.09.2020 N 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации».

1.5.16. Приказ Минтруда России «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» от 26.04.2013 № 167 – н.

1.5.17. Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охране материнства и детства на селе».

1.5.18. Постановлением правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105 «О новых нормах допустимых нагрузок для женщин при подъёме и перемещении тяжестей вручную».

1.5.19. Закон Красноярского края от 05.12.2019 № 8-3414 "О краевом бюджете на 2020 год и плановый период 2021-2022 годов.

1.5.20. Федеральный закон РФ № 181 ФЗ от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

1.5.21. Закон Российской Федерации № 4520-1 от 19.02.1993 г. «О государственных гарантиях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

1.5.22. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.10.2022 г. № 14-6/ООГ-6714.

1.6. Постановление Правительства Красноярского края от 29.08.2017 N 505-п "Об утверждении Порядка возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в Правительстве Красноярского края, органах исполнительной власти Красноярского края, Администрации Губернатора Красноярского края, краевых государственных учреждениях"

1.7. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством РФ положение работников недействительны.

1.8. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия, не ухудшающие условий труда, социально-экономической защищенности работников, производятся совместным решением Работодателя и «Представителя работников» на общем собрании коллектива.

1.9. Работники обязаны исполнять требования коллективного договора согласно Приложению № 1 к настоящему коллективному договору.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует до заключения нового коллективного договора в течение 3-х лет.

## **II. Трудовой договор. Обеспечение занятости**

2.1. Правовые нормы, содержащиеся в разделе III Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет как работнику, так и работодателю право заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством и иными федеральными законами, а также определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в

интересах, под управлением и контролем работодателя и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем. Один экземпляр трудового договора предоставляется работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (п. 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ, в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами при выполнении следующей работы в Учреждении:

2.4.1. на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы (абз.1 ч. 1 ст. 59 ТК РФ);

2.4.2. на время выполнения временных (до двух месяцев) работ (абз. 3 ч. 1 ст. 59 ТК РФ);

2.4.3. с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ);

2.4.4. с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы (абз.11 ч. 1 ст. 59 ТК РФ);

2.4.5. с лицами, поступающими на работу по совместительству (абз.11 ч. 2 ст. 59 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (абз. 13 ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

2.5. Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

2.5.1. место работы;

2.5.2. трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными нормативными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положением профессиональных стандартов;

2.5.3. дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

2.5.4. условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты,

2.5.5. режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

2.5.6. гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

2.5.7. условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

2.5.8 условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, размер отчислений страховых взносов работодателя в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, в том числе, за работника, работающего на тяжелой работе или работе с вредными условиями труда;

2.5.9. порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками;

2.5.10. условия замещения временно отсутствующего работника;

2.5.11. другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. При заключении трудового договора может предусматриваться условие в виде испытания работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть включено в трудовой договор:

2.6.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.6.2. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.6.3. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.6.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

2.6.4.1. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

2.6.4.2. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

2.6.4.3. лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

2.6.4.4. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

2.6.4.5. лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

2.6.4.6. иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, перечень которых предусмотрен ч. 1 ст. 65 ТК РФ.

2.7.1. На основании выданного Работодателем направления на медицинский осмотр, лицо, поступающее на работу в учреждение, предоставляет специалисту по кадрам медицинское заключение (справку) по итогам предварительного медицинского осмотра; на основании выданного Работодателем направления на психиатрическое освидетельствование лицо, принимаемое на должность водителя автомобиля, проходит обязательное психиатрическое освидетельствование и предоставляет медицинское заключение о наличии медицинских противопоказаний, ограничений к управлению транспортным средством. Приём на работу без указанных документов не производится.

2.8. Лица, поступающие на работу впервые, обеспечиваются трудовой книжкой за счёт работодателя.

2.9. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего распорядка, Положением об оплате труда и стимулировании труда работников Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.10. Работодатель берет на себя обязательства повышения профессиональной подготовки кадров.



2.11. Вновь устроенному работнику по предоставлению подтверждающих документов возмещаются расходы на прохождение медицинского осмотра.

2.12. Договор о материальной ответственности заключается с заведующим хозяйством.

2.13. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.14. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении сторонами определённых условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

2.15. 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.

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 иное не предусмотрено ТК РФ.

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 этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. (ст. 74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.16. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ч. 1 ст. 80 ТК РФ).

2.17. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ).

2.18. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу (ч. 5 ст. 80 ТК РФ).

2.19. Не допускается расторжение трудового договора (увольнение) по инициативе работодателя беременных женщин, за исключением случая ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ).

2.20. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 настоящего ТК) либо сокращением численности штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетов выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

2.21. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ч. 6 ст. 80 ТК РФ).

2.22. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ч. 1 ст. 79 ТК РФ), а также:

2.22.1. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (ч. 2 ст. 79 ТК РФ);

2.22.2. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ч. 3 ст. 79 ТК РФ).

2.23. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч. 1 ст. 79 ТК РФ).

2.24. Трудовой договор, заключённый с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращён в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чём работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее, чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

2.25. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ, и другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

### **III. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Рабочее время работников регламентируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденных на общем собрании коллектива КГБУ СО «КЦСОН «Дзержинский» согласно Приложению № 1, также определяется графиками работы и условиями настоящего договора.

3.2. Продолжительность рабочего времени женщин составляет 36 часов (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охране материнства и детства на селе»).

3.3. Работа в КГБУ СО «КЦСОН «Дзержинский» не засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность.

3.4. Сменная работа в течение установленной продолжительности рабочего времени устанавливается в соответствии с графиками, утверждёнными ежемесячно.

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню уменьшается на один час.

3.6. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.7. Работа на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ) устанавливается водителю автомобиля.

3.8. Учёт рабочего времени ведётся руководителем структурного подразделения.

3.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается «Работодателем» с учётом мнения «Представителя работников», а также с учётом пожелания работника, при условии, что это не противоречит интересам и нормальному ходу работ Учреждения. График отпусков составляется на каждый календарный год, не позднее, чем за две недели до его начала и доводится до сведения всех работников. О времени начала

отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

3.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

3.10.1. 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ;

3.10.2. не менее 30 календарных дней инвалидам (в соответствии со ст. 24 Федерального закона РФ № 181 ФЗ от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.11. Работникам предоставляется следующие виды ежегодных дополнительных отпусков:

3.11.1. дополнительный оплачиваемый отпуск в районах, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с требованиями Закона Российской Федерации № 4520-1 от 19.02.1993 г. «О государственных гарантиях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

3.11.2. дополнительный отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда в соответствии со ст. 92, 117, 147 ТК РФ согласно приложению №1 к «Соглашению по охране труда»;

3.11.3. водитель автомобиля-3дня (в соответствии со ст. 116 ТК РФ).

3.12. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

3.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении (ст. 122 ТК РФ).

3.14. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

3.14.1. женщинам, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

3.14.2. работникам, усыновляющим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев и в других случаях, предусмотренными ТК РФ и федеральными законами.

3.15. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

3.16. По соглашению между Работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

3.17. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам - календарных дня, прошедшим вакцинацию

(ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) в день прохождения вакцинации и в следующий за ним день, а также с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

3.18. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по заявлению работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года.

3.19. 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.

3.20. На основании письменного заявления работника, Работодатель предоставляет работнику отпуск, без сохранения заработной платы в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников (супруга, детей, родителей) до 5 календарных дней.

3.21. Работникам, работающим в учреждении по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем работник указывает в соответствующем заявлении; внешний совместитель - с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3.22. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

3.23. Сверхурочной будет считаться работа, превышающая нормальное число рабочих часов за учетный период. Применение сверхурочных работ работодателем может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.24. В случае если работник не имеет возможности присутствовать на рабочем месте по причине заболевания, травмы, ухода за больным членом семьи и т.п., он должен принять меры для уведомления администрации учреждения (своего непосредственного руководителя) о своей болезни/заболевании всеми доступными средствами в течение первого дня своего отсутствия на работе/рабочем месте. В случае если для работника не

представляется возможным связаться со своим непосредственным руководителем или отделом кадров лично, это можно сделать по поручению третьего лица (сосед, родственник, врач и т.д.).

3.25. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые предоставляются дополнительные отпуска, предусмотренные 173-176 ТК РФ.

#### **IV. Оплата труда. Гарантии и компенсации.**

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе установленной системы по оплате труда работников организаций бюджетной сферы в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников КГБУ СО «КЦСОН «Дзержинский» (приложение № 2) разработанного в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197 ФЗ (с изменениями и дополнениями), Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» (с изменениями и дополнениями), приказом министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, ведомственных министерству социальной политики Красноярского края» (с изменениями и дополнениями), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

4.2. Заработная плата производится в установленные сроки два раза в месяц: первая половина (авансирование) – 25 числа, вторая половина - 10 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. Выплата заработной платы работнику производится путём перечисления заработной платы на банковские карты, оформленные работникам работодателем на основании договора с банком о выдаче и обслуживании банковских карт для работников КГБУ СО «КЦСОН «Дзержинский». Расходы, связанные с использованием банковских карт работниками при осуществлении каких либо операций по счёту, осуществляются за счёт работников, получателей бюджетных средств.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.

4.4. Выдача расчетных листов, содержащих детальную информацию обо всех видах выплат, входящих в состав заработной платы и начисляемых работнику за каждый отработанный месяц, производится один раз в месяц при выплате заработной платы за отработанный месяц.

4.5. Расчёт при убытии в ежегодный основной оплачиваемый отпуск производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (согласно ст. 236 ТК РФ).

4.7. При прекращении трудового договора, выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производятся в день увольнения работника.

4.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности, либо штата работников организации (п.2 ст. 81 ТК РФ) уволенному работнику выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы. Также за уволенным работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

4.9. Работнику производятся начисление и выплаты всех видов пособий из средств фонда пенсионного и социального страхования, согласно действующему законодательству Российской Федерации: пособия по временной нетрудоспособности, ежемесячное пособие по уходу за ребенком, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком.

4.10. Начисление и выплата единовременного пособия при рождении ребенка производится территориальным органом СФР на основании полученных по запросу фонда из Единого государственного реестра записей актов гражданского состояния, сведений иных органов, а также информации Работодателя о районном коэффициенте.

4.11. За работниками сохраняется право на досрочное назначение трудовой пенсии согласно перечню наименования профессий (Приложение № 2 к «Соглашению по охране труда»).

4.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и иными особыми условиями труда устанавливаются

выплаты согласно перечню профессий и должностей (Приложение № 3 к «Соглашению по охране труда»).

4.13. Работники имеют право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

4.14. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ руководителя выборной первичной организации, не освобождённого от основной работы, допускается с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа (согласно ст. 374 ТК РФ).

4.15. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется средний заработок в течение одного месяца, со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем профзаболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

4.16. Работник Учреждения имеет право обратиться в суд за разрешением трудового спора по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов о труде.

4.17. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.18. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований ст.ст. 86, 87, 88, 89, 90 гл. 14 ТК РФ.

4.19. При катастрофе природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастном случае на производстве, пожаре, наводнении, голоде, землетрясении, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведён без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

4.20. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, необходимости предотвращения, уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой



квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При переводах, осуществляемых без согласия работника, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.21. Перемещение работника-это движение работника внутри учреждения без смены трудовых функций. Перемещение работника не требует его согласия, работодателю достаточно оформить соответствующий приказ и ознакомить с ним работника под роспись. Перемещение не влечёт за собой изменения условий, зафиксированных сторонами в трудовом договоре. Смысл перемещения заключается в предоставлении работнику другого рабочего места, либо переводе в другое структурное подразделение.

4.22. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение и оставление на работе отдаётся: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя увечье или профессиональное заболевание, инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.23. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, предупредить представителей работников о сокращении численности и штата, ознакомить с планами-графиками высвобождения работников с разбивкой по месяцам, списком сокращаемых должностей и работников, перечнем вакансий, предполагаемыми вариантами трудоустройства. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в службу занятости представляется не менее чем за три месяца.

4.24. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности штата работников 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). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.25. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

4.25.1. отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

4.25.2. призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

4.25.3. восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

4.25.4. отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

4.25.5. признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4.25.6. отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.26. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ).

4.27. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.28. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему учреждением, производится в день увольнения. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в последний день работы (день увольнения) трудовую книжку. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать копии документов, связанных с работой. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно, в связи с отсутствием работника, либо его отказом от

получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление (не позднее дня, следующего за днём увольнения) о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления уведомления, работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

4.29. Возмещение расходов связанных со служебными командировками производится в следующих размерах:

4.29.1. Расходы по найму жилого помещения возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным документами, и не могут превышать стоимости однокомнатного (одноместного) номера.

4.37. Возмещение дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), производится в размере 500 рублей в городах федерального значения, административных центрах субъектов Российской Федерации, районах Крайнего Севера, в размере 350 рублей - на иной территории Российской Федерации за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

4.38. Возмещение расходов по найму жилого помещения при отсутствии документов, их подтверждающих, осуществляется в размере 30 процентов от указанного в 4.37. размера дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства, за каждый день нахождения в командировке.

4.40. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом, днём увольнения считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашён в порядке перевода другой работник.

## **V. Охрана труда и здоровья**

5.1. Работодатель обязан обеспечить условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда:

5.1.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;

5.1.2. соблюдение нормы предельно-допустимой нагрузки для женщин;

5.1.3. соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.1.4. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

5.1.4. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

5.1.5. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.1.6. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

5.1.7. проведение в установленные сроки за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (Приложение № 4)

5.1.8. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

5.1.9. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

5.1.10. расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.11. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

5.1.12. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения уполномоченного работниками представителя в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

5.1.13. приобретение и своевременную выдачу за специальной одежды, обуви и инвентаря, иных средств индивидуальной защиты (Приложение № 5), смывающих и очищающих средств (Приложение № 7).

## **5.2. Работники обязаны:**

5.2.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

5.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.3. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования),

5.2.4. 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.

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

## **VI. Система мероприятий по обеспечению пожарной безопасности.**

6.1. Работодатель обеспечивает условиями труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями пожарной безопасности (ПБ):

6.1.1. обеспечивает Учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств пожаротушения, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

6.1.2. разрабатывает схемы, инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

6.1.3. проводит противопожарную пропаганду и обучение работников мерам пожарной безопасности;

6.1.4. осуществляет систематические осмотры территории по предупреждению на ней противопожарной обстановки (захламлённость, складирование строительных материалов во дворе, на участках, прилегающих к зданию Учреждения);

6.1.5. обеспечивает права работников на благоприятную среду жизнедеятельности без окружающего табачного дыма и охрану их здоровья от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака.

6.2. Мероприятия по установлению противопожарного режима в учреждении (устанавливается распорядительными документами директора учреждения):

6.2.1. противопожарный режим в учреждении определён инструкцией №1 «О мерах пожарной безопасности» (п. 2, гл. 1 Правил противопожарного режима в РФ);

6.2.2. назначено лицо, ответственное за обеспечение пожарной безопасности;

6.2.3. установлен запрет на выполнение каких-либо работ без проведения соответствующего инструктажа.

6.2.4. действия работников при обнаружении пожара определены инструкцией № 6 «О порядке действий работников в случае возникновения пожара».

6.2.5. определён порядок обесточивания оборудования в случае возникновения пожара и по окончании рабочего дня.

6.2.6. определён порядок осмотра и закрытия подсобных помещений, не востребованных на период праздников определяется текущими приказами «О назначении ответственных лиц за жизнеобеспечение учреждения на период праздничных дней».

6.3. Мероприятия по поддержанию надлежащего противопожарного состояния объектов:

6.3.1. приобретение и размещение в установленных местах соответствующего количества первичных средств пожаротушения;

6.3.2. оборудование зданий, помещений автоматической системой сигнализации;

6.3.3. поддержание порядка и чистоты на закреплённой территории;

6.3.4. поддержание наружного освещения на территории в тёмное время суток;

6.3.5. поддержание подъездов к зданиям, сооружениям свободными для проезда пожарной техники;

6.3.6. поддержание в исправном состоянии прямой телефонной связи с подразделением пожарной охраны и единой диспетчерской службы района;

6.3.7. содержание дверей эвакуационных выходов исправными, свободно открывающимися.

6.4. Работники учреждения обязаны:

6.4.1 соблюдать требования пожарной безопасности, выполнять инструкции утвержденные директором;

6.4.2 незамедлительно сообщать в пожарную охрану и руководителю учреждения о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, а так же о нарушениях требований пожарной безопасности работниками учреждения ведущих к возникновению пожара.

6.5. За нарушением работником или работодателем требований по ПБ несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **VII. Возмещение вреда, причинённого здоровью работника**

7.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Возмещение вреда, должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **VIII. Компенсация стоимости проезда работникам**

8.1. Работникам, при исполнении ими служебных обязанностей по предоставлению социальных услуг в форме социального обслуживания на дому, связанных с разъездами в пределах городского округа, муниципального района размер компенсации стоимости проезда рассчитывается исходя из размера стоимости билетов по фактическому количеству поездок, осуществлённых в связи с оказанием социальных услуг, но не более пятидесяти поездок в месяц в городских округах и не более двадцати пяти поездок в месяц в муниципальных районах.

## **IX. Мероприятия по развитию оздоровительной физической культуры и массового спорта**

9.1. Работодателем разработана Корпоративная программа по укреплению здоровья и благополучия сотрудников, которая подразумевает комплекс мероприятий, предпринимаемых работодателем для улучшения состояния здоровья работников, улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения безопасности, производительности и эффективности труда работников.

9.2. Комплекс мероприятий по развитию оздоровительной физической культуры и массового спорта в КГБУ СО «КЦСОН «Дзержинский» содержит план физкультурно-спортивных мероприятий и следующие блоки:

9.2.1. Организационные мероприятия, которые предусматривают проведение ответственными лицами анкетирования сотрудников с целью выявления факторов, влияющих на здоровье; воспитание у работников более ответственного отношения к своему здоровью, проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности; организацию контроля над проведением периодических медицинских осмотров, диспансеризации сотрудников, проведение вакцинации работников в рамках Национального календаря профилактических прививок; организацию системы поощрений за участие в мероприятиях по укреплению здоровья; организацию культурного досуга сотрудников: посещение музеев, театров, выставок и пр.

9.2.2. Мероприятия, направленные на повышение физической активности включают в себя:

участие трудовых коллективов в спортивных мероприятиях, спартакиадах, турнирах, спортивных конкурсах, велопробегах; проведение соревнований с использованием гаджета «шагомер»; участие в программе сдачи норм ГТО; организацию культурно-спортивных мероприятий для работников с участием членов их семей; организацию соревнований в обеденное время «Попали в десятку» – дартс.

9.2.3. Мероприятия, направленные на формирование приверженности к здоровому питанию: информирование работников об основах рациона здорового питания; проведение на конкурсной основе Кампании,

направленной на снижение веса; проведение конкурса здоровых рецептов; проведение тематических Дней здорового питания.

9.2.4. Мероприятия, направленные на борьбу с курением: оценивается соблюдение Федерального закона от 23 февраля 2013 года № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» на предмет полного запрета курения в помещениях и на территории организации с применением штрафных санкций к сотрудникам, курящим в помещениях организации; проведение Дней отказа от курения; информирование сотрудников о вредных воздействиях курения с использованием всех возможных материалов; оформление мест для курения вне территории учреждения.

9.2.5. Мероприятия, направленные на борьбу с употреблением алкоголя: информирование ответственными лицами сотрудников о влиянии алкоголя на организм и о социальных последствиях, связанных с потреблением алкоголя; организация безалкогольных корпоративных мероприятий с пропагандой здорового образа жизни.

9.2.6. Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом: проведение ответственными лицами тренингов, консультаций, семинаров по управлению конфликтными ситуациями; разработка мероприятий, направленных на противодействие профессиональному выгоранию; положительная оценка руководителем результатов труда работников, выражение благодарности за успешно выполненные задачи, поощрение общения сотрудников друг с другом; формирование у работников таких личностных качеств, как жизнерадостность, стрессоустойчивость, целеустремленность, уверенность в себе на основе стабилизации душевного равновесия, поддержание в коллективе атмосферы взаимной поддержки и доверия.

9.3. Создание условий для проведения рекреационных мероприятий.

9.3.1. Работодатель в режиме трудового дня предусматривает перерывы для проведения рекреационных мероприятий в режиме трудового дня в форме производственной гимнастики (физкультурных пауз).

Производственная гимнастика (гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика) проводится непосредственно на рабочих местах в течение трудового дня или в специальные перерывы в течение рабочего дня (по усмотрению работников).

Производственная гимнастика (физкультурная пауза) проводится в течение 5 - 10 минут. При подборе физических упражнений учитывается характер труда - рабочая поза, темп и ритм работы, степень мышечных усилий, концентрация внимания.

3.9.2. Работодателем организована система внешних рекреационных мероприятий: походы, спортивные корпоративные праздники, участие в районных спортивных мероприятиях.

9.4. Работодателем оснащено помещение для адаптивной физической культуры оборудованием Дартс для осуществления возможности сотрудниками проявить двигательную активность в обеденный перерыв.



9.5. Работодателем организовано проведение ответственным лицом занятий для сотрудников в физкультурно-спортивной группе «Фитнес» 2 раза в неделю по вторникам и четвергам после окончания рабочего дня в помещении для адаптивной физической культуры.

9.6. Работодателем для сотрудников оборудовано специальное место для приема пищи с размещением информационных материалов по вопросам здорового питания и снижения веса.

9.7. Работодателем на базе КГБУ СО «КЦСОН «Дзержинский» оборудован спортивный тренажерный зал для работников Учреждения с необходимым спортивным инвентарем.

9.7. Работодателем приобретается спортивная форма для участников районных физкультурно-спортивных мероприятий.

9.8. Работодателем дооборудуется комната психоэмоциональной разгрузки.

## **Х. Заключительные положения**

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с **09.01.2023 г.** и действует в течение трех лет.

10.2. В соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.