

Бюджетное учреждение Омской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Муромцевского района»

Коллективный договор
на 2026 - 2029 годы

Принят общим собранием трудового коллектива
Протокол № 1 от «11» марта 2026 года

ДОГОВАРИВАЮЩИЕСЯ СТОРОНЫ:

Работодатель:
Руководитель учреждения

Работников:
Полномочный представитель трудового
коллектива



О.П. Шарышова



Н.А. Иванова



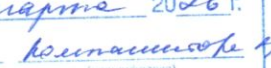
2026 года



2026 года

Адреса сторон:

646430, Омская область, р.п. Муромцево, ул. Ленина, 144

Коллективный договор
(дополнительное соглашение)
прошел (прошло)
уведомительную регистрацию
в МУ МТСР № 5
Регистрационный № 6
от «13» марта 2026 г.
 

Раздел 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работодатель - бюджетное учреждение Омской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Муромцевского района», в лице руководителя Шарышовой Ольги Петровны.

- работники бюджетного учреждения Омской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Муромцевского района», в лице полномочного представителя трудового коллектива Ивановой Наталии Александровны.

1.2. Настоящий Коллективный договор (далее - КД) разработан на основе статьи 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иных нормативных актов Российской Федерации и Омской области.

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего КД 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, определенным Сторонами.

1.5. Работники имеют право в соответствии со ст. 31 ТК РФ уполномочить полномочного представителя трудового коллектива вести переговоры от их имени в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации, за исключением случаев, когда работники избрали иного представителя или в иных случаях предусмотренных ТК РФ.

1.6. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально – трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по проблемам и задачам организации.

1.7. Настоящий КД вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение трех лет.

1.8. Положения настоящего КД распространяются на всех работников учреждения и в полном объеме обязательны для выполнения обеими сторонами.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны, утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников учреждения, и подписания вносимых изменений и дополнений представителями сторонам КД.

1.10. Работодатель знакомит с КД всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит до работников совместно с представителем работников, информацию о выполнении условий КД на общих собраниях трудового коллектива.

1.11. Настоящий КД сохраняет своё действие в случаях:

- изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
- смены формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения, любая из сторон, имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

Раздел 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между работником и работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор с руководителем учреждения заключается Министерством труда и социального развития Омской области.

2.2. Трудовые договоры хранятся у каждой из сторон договора (ст.16, 58, 67 ТК РФ).

2.3. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Прием на работу работников осуществляется работодателем путем заключения трудового договора и издания на его основании соответствующего приказа о приеме на работу.

2.5. При принятии решения о сокращении численности и штата работников и возможном высвобождении работников работодатель обязуется:

1) в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу учреждения и органу службы занятости населения, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению штата (численности), а в случае массового высвобождения работников - не позднее, чем за 3 месяца, с приложением проектов приказов о сокращении численности или штата работников, списка сокращаемых должностей и работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства;

2) не позднее, чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости населения, указав должность, профессию, специальность и квалификационные

2

требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3) осуществлять персональное под роспись предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности не менее, чем за 2 месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.6. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите высвобождаемых работников.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работникам учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя, за исключением:

- работников учреждения, для которых действующим законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (женщинам, работающим в сельской местности, медицинским работникам, инвалидам).

3.1.1. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенное рабочее время - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (Федеральный закон от 12.11.2019 г. № 372-ФЗ "О внесении изменений в ТК РФ в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности", ст. 263.1 ТК РФ "Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности") Приложение № 1

3.1.2. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю в соответствии со ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Работникам, за исключением лиц, указанных в п.3.1., устанавливается рабочий день, продолжительностью:

понедельник, вторник, среда, четверг - 8 часов 15 минут;

пятница - 7 часов 00 минут.

Продолжительность рабочего дня предшествующего нерабочему праздничному дню сокращается на 1 час.

Режим работы администраторов отделения социального обслуживания граждан, проживающих в домах специализированного жилищного фонда, определяется соответствующим графиком.

3.2.1. Для социальных работников, специалистов по работе с семьей и специалистов по социальной работе, работающих в сельской местности с полной

нагрузкой время начала и окончания работы устанавливается в понедельник, вторник, среду и четверг: с 8 часов 30 минут до 17 часов 00 минут, а в пятницу: с 8 часов 30 минут до 15 часов 30 минут.

3.2.2. Для медицинских работников время начала и окончания работы устанавливается в понедельник, вторник, среду и четверг: с 8 часов 30 минут до 17 часов 45 минут, а в пятницу: с 8 часов 30 минут до 15 часов 30 минут.

3.3. Общими выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье, за исключением работников, которым графиком сменности устанавливаются иные дни отдыха.

3.4. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается.

3.5. Работникам в течение рабочего дня предоставляются 2 технических перерыва продолжительностью 15 минут каждый:

- с 10.45 до 11.00

- с 15.45 до 16.00.

3.6. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, инвалидам 30 календарных дней.

Продление и перенесение отпуска производится с учетом пожелания работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами;

- в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

- запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

3.8. Ежегодные оплачиваемые отпуска в учреждении предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения не позднее двух недель до начала календарного года.

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

3.9. 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.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в размере и случаях предусмотренными ст. 128 ТК РФ.

Предоставление отпусков без сохранения заработной платы, независимо от их назначения и продолжительности оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Работник в любое время может прервать свой отпуск без сохранения заработной платы и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

3.11. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка и графике отпусков.

3.12. Женщинам, работающим в сельской местности, по письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Раздел 4. Оплата труда, стимулирующие и компенсационные выплаты

4.1 Оплата труда работников учреждения производится согласно, утвержденному приказом Учреждения, Положения об оплате труда работников бюджетного учреждения Омской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Муромцевского района», находящегося в ведении Министерства труда и социального развития Омской области в соответствии с внесенными изменениями.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и региональными соглашениями о минимальной заработной плате в Омской области.

4.2. Заработная плата выплачивается 15 и 30 числа (в феврале – 28 числа) каждого месяца. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 15

число месяца, первая выплата заработной платы производится 15 числа данного месяца, путем перечисления на банковские счета сотрудников учреждения.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём заработная плата выплачивается накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.3. Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся работнику, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдачи на руки. Форма и позиции расчетного листка согласовываются с выборным профсоюзным органом учреждения.

4.4. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, рассчитываемого исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, а также средств от оказанных учреждением платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников учреждения.

4.5. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы каждому работнику учреждения устанавливается персонально, исходя из типового размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждений с учетом оклагообразующего коэффициента.

4.6. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - повышение размера оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты по районному коэффициенту - районный коэффициент;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата при выполнении работ различной квалификации;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- повышенная оплата работы в ночное время;
- повышенная оплата при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4) иные компенсационные выплаты в соответствии с законодательством.

4.7. Доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается за фактически отработанное время по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест.

4.8. При начислении заработной платы работникам учреждения применяется районный коэффициент. Размер районного коэффициента составляет 15 процентов и начисляется на всю сумму заработной платы. Районный коэффициент не начисляется на материальную помощь.

4.9. Размер выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.10. Повышенная оплата труда за работу в ночное время производится

работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.11. Повышенная оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда производится не менее, чем в двойном размере с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, утвержденных штатным расписанием:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам заработной платы, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. Сверхурочная работа оплачивается при суммированном учете рабочего времени (учетный период – год) за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в размере не менее отработанного сверхурочно.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

4.13. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14. В целях стимулирования качественных результатов труда и поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премиальные выплаты: - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей.
- иные стимулирующие выплаты в соответствии с законодательством.

4.15. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее – премия по итогам работы) могут осуществляться по результатам оценки эффективности деятельности работников в пределах фонда оплаты труда, но не менее двух должностных окладов в год.

4.16. Размер премии по итогам работы может устанавливаться в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения или в абсолютных размерах.

Расчет размера премии по итогам работы работникам осуществляется в порядке, установленном приказом учреждения.

4.17. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения или в конкретных размерах.

4.18. Премияльные выплаты за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей осуществляются работникам единовременно за тщательное, аккуратное и образцовое исполнение трудовых обязанностей в размерах, устанавливаемых в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организации или в конкретных размерах.

Порядок установления премиальных выплат за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей утверждается локальным нормативным актом организации.

4.19. При начислении работникам учреждения премиальных выплат за конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), рассчитываемой за фактически отработанное время, считать время нахождения работников в служебной командировке рабочими днями.

4.20. Работникам учреждений может выплачиваться материальная помощь в связи с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, хищением имущества, тяжелым заболеванием, а также необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств или лечения работника или членов их семьи, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников, регистрацией брака, рождением ребенка и в иных подобных случаях. Решение о выплате материальной помощи в указанных случаях принимается руководителем организации в отношении работников организации, заместителем Председателя Правительства Омской области, Министром труда и социального развития Омской области - в отношении руководителя организации.

Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда в размере до одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в год.

4.21. Работникам, направленным на обучение работодателем или самостоятельно поступившим в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные

отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК (ст. 173 - 177 ТК РФ).

4.22. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, по их заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в случаях и размерах, соответствующих указанным в ст. 173-177 ТК.

4.23. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, Работодатель выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном законодательством. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Раздел 5. Оплата расходов, связанных со служебными командировками

5.1 Возмещение расходов, связанных со служебными командировками работникам учреждения осуществляется в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более стоимости одноместного номера;

б) расходов на выплату суточных за каждый день нахождения в служебной командировке: в пределах Омской области - 400 рублей, за пределами Омской области - 900 рублей;

в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);

г) иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя;

д) возмещение расходов производится из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья работников

6.1. Работодатель, в соответствии с действующим законодательством и

нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

1) выделять ежегодно на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим КД средства не менее 0,2% суммы затрат на оказание услуг;

2) содействовать соблюдению утвержденных в установленном порядке режимов труда и отдыха, укреплению трудовой дисциплины;

3) разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

4) обеспечить 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) не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6) информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

7) организовать проведение периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29 н;

7.1. В соответствии со ст. 185.1 Трудового Кодекса РФ на основании Федерального закона от 03.10.2018 № 353-ФЗ о предоставлении дополнительных выходных дней для диспансеризации работодатель обязуется предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8) организовать, совместно с полномочным представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда;

9) обеспечить проведение специальной оценки условий труда, не реже

одного раза в пять лет;

10) ежегодно разрабатывать, утверждать и реализовывать перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда, и снижению профессиональных рисков;

11) обеспечивать работникам безопасные условия труда, проводить инструктажи по технике безопасности;

12) проводить расследование несчастных случаев на производстве, принимать все необходимые меры по устранению причин, их повлекших;

13) установить нормы выдачи средств индивидуальной защиты по должностям.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты (аптечки, огнетушители и пр.);

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей;

- проходить обязательные медицинские осмотры и вакцинацию.

6.3. Полномочный представитель трудового коллектива осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей в этой части.

Раздел 7. Дополнительные гарантии работникам учреждения

7.1. В случае смерти работника учреждения или члена его семьи работодатель обязуется оказывать помощь в организации похорон.

7.2. Работодатель поощряет работников за успехи в работе, безупречный труд в системе социальной защиты, в том числе в связи с юбилеем и профессиональным праздником, ходатайствует перед вышестоящими органами исполнительной власти о награждении наиболее отличившихся работников Почетными грамотами, благодарностями и ведомственными знаками отличия в труде (с учетом мнений и предложений полномочного представителя трудового коллектива).

Раздел 8. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ

8.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и

военной службе», либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно: - приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

8.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

8.2.1. Для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;

- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

8.2.2. Для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;

- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон и оформляются в виде письменного приложения к нему.

9.2. Контроль за выполнением КД осуществляют стороны, их представители, соответствующие органы по труду.

Итоги выполнения КД за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании работников. С докладами об итогах выполнения КД выступают представители сторон КД.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, принятых ими в соответствии с настоящим КД, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Работодатель обязуется ежегодно информировать полномочного представителя трудового коллектива о финансово-экономическом положении учреждения, важнейших организационных и других изменениях.

Прошито, пронумеровано

8 (восемь) листов

11.03.2026 год

Руководитель

О.П. Шарышова



8

Приложение № 1 к Коллективному договору
бюджетного учреждения Омской области
"Комплексный центр социального
обслуживания населения Муромцевского
района"

Перечень должностей, для которых устанавливается сокращенное рабочее время

1. Медицинский работник
2. Социальный работник
3. Специалист по работе с семьей
4. Специалист по социальной работе