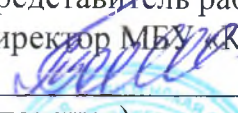
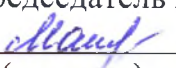


Представитель работодателя -
Директор МБУ «КЦСОН»


(подпись) О.Б. Мещерякова
(Ф.И.О.)

"27" декабря 2023 г.



Представитель работников -
Председатель ПК МБУ «КЦСОН»


(подпись) Л.А. Манухова
(Ф.И.О.)

"27" декабря 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального
обслуживания населения г. Заречного Пензенской области»
на 2024-2026 г.г.

Принят на общем собрании
трудового коллектива МБУ «КЦСОН»
Протокол № 3 от «27» 12 2023г.

г. Заречный Пензенской области
2023

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Заречного Пензенской области» (далее – МБУ «КЦСОН») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Заречного Пензенской области», в лице его представителя директора МБУ «КЦСОН» Мещеряковой Ольги Борисовны, действующей на основании Устава, далее – Работодатель,

Работники МБУ «КЦСОН», в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя первичной профсоюзной организации Мануховой Ларисы Анатольевны, действующей на основании Устава РП РАЭП ТОП ЗАТО г. Заречного, утвержденного 26.02.1992 года, далее - Работники.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создаёт более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБУ «КЦСОН».

1.5. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего коллективного договора и подтверждают обязательность исполнения его условий.

1.6. Итоги выполнения Коллективного договора ежегодно выносятся для обсуждения на собрании трудового коллектива МБУ «КЦСОН» не позднее марта года, следующего за отчетным.

2. Оплата труда

2.1. Оплата труда работников МБУ «КЦСОН» производится за счет бюджетных и внебюджетных средств Центра. Порядок и условия оплаты труда работников Центра регулируются Положением об оплате труда работников, которое принимается с учетом мнения профсоюзного комитета и является приложением к Коллективному договору (Приложение №1).

Положение об оплате труда в МБУ «КЦСОН» учитывает принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные постановлением Администрации города Заречного Пензенской области от 27.01.2009 № 91 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений социальной защиты населения города Заречного Пензенской области» (с изменениями и дополнениями).

2.2. Размер оплаты труда работников, состоящий из вознаграждения за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного

характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

2.4. Заработная плата работникам перечисляется на банковскую карту не реже чем каждые полмесяца, либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата работникам за первую половину месяца выплачивается 16-го числа каждого месяца, а за вторую (окончательный расчет за месяц) – 1-го числа следующего месяца.

2.5. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

2.6. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основных произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Расчетный листок выдается не позднее, чем за 1 день до перечисления на банковскую карту либо расчетный счет заработной платы.

2.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.8. Система оплаты труда работников МБУ «КЦСОН» устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение № 1 к Коллективному договору).

2.9. Работникам МБУ «КЦСОН» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.10. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об оплате труда.

2.11. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с законодательством.

2.12. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и верхним пределом не ограничивается.

2.13. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.14. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

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.

2.15. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.16. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера МБУ «КЦСОН» устанавливаются в Положении об оплате труда работников (Приложение № 1 к Коллективному договору).

2.17. Средства, образовавшиеся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, используются в соответствии с Порядком расходования средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, благотворительных взносов и пожертвований, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, осуществляемой в муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Заречного Пензенской области».

2.18. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Трудовые отношения. Обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

3.2. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением трудового договора в письменном виде в двух экземплярах, как на неопределенный срок, так и временно.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется Трудовым кодексом РФ и другими нормативными актами. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменном виде.

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

3.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом их профессии, квалификации и условий трудового договора.

3.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

3.7. Работодатель и профсоюзный комитет обращают внимание каждого работника на личную ответственность за неразглашение информации, отнесенной законодательством Российской Федерации к информации конфиденциального характера или служебной информации, о получателях социальных услуг лицами, которым эта информация стала известна в связи с исполнением профессиональных, служебных и (или) иных обязанностей, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации». Разглашение информации о получателях социальных услуг влечет за собой ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.9. При принятии решений о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий (статьи 81, 82, 179 Трудового кодекса РФ). В уведомлении работодатель указывает основание для принятия указанного решения, число увольняемых по сокращению численности или штата работников, категории и сроки, в течение которых намечено осуществить сокращение.

3.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

3.11. Работники о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией МБУ «КЦСОН», сокращением численности или штата работников МБУ «КЦСОН» предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению численности или штатов производится только с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса

РФ, при равной квалификации труда может предоставляться одиноким матерям и работникам предпенсионного возраста (период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно).

3.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1. ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время не более 4-х часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение №4 к Коллективному договору), графиках сменности, графиках рабочего времени, графиках отпусков. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общими выходными днями считаются суббота и воскресенье. Сторожа (вахтерам) МБУ «КЦСОН» устанавливается 40-часовая рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

4.3. Для работников дома-интерната общего типа для граждан пожилого возраста и инвалидов: медицинских работников (старшая медсестра, медсестры) устанавливается 39-часовая рабочая неделя (статьи 92, 350 Трудового кодекса РФ).

Для врача-терапевта устанавливается 39-часовая рабочая неделя (статья 350 Трудового кодекса РФ), для врача-психиатра, врача-физиотерапевта – 36-часовая рабочая неделя (постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»).

4.4. Для педагогических работников МБУ «КЦСОН» в соответствии со ст. 333, 350 Трудового кодекса РФ, приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы):

- социальный педагог, инструктор по труду, воспитатель – 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- учитель-логопед – 20 часов в неделю.

4.5. Время работы для работников МБУ «КЦСОН» устанавливается с 9.00 до 18.00 часов, для работников дома-интерната общего типа для пожилых граждан и инвалидов и отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов с 8.00 до 17.00 часов. Для работников отделения дневного пребывания для несовершеннолетних начало и окончание рабочего дня устанавливается в соответствии с графиком рабочего времени.

4.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 13.00 до 14.00 часов, для работников дома-интерната общего типа для пожилых граждан и инвалидов и отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов с

12.00 до 13.00 часов.

4.7. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (медицинские сестры дома-интерната, социальные работники дома-интерната, сторожа (вахтеры)), работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Для них организуются комнаты отдыха, которые оборудованы всем необходимым для приема пищи и отдыха.

4.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может устанавливаться в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.9. В МБУ «КЦСОН» сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 35 часов в неделю, устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, в соответствии с медицинским заключением об условиях и характере труда, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.10. Исходя из производственных задач и функциональных обязанностей отдельных категорий работников, трудовым договором может быть установлен режим гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание и продолжительность рабочего времени определяется по согласованию между работником и работодателем.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение работников МБУ «КЦСОН» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.12. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.13. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

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.

4.14. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия, в случаях, установленных ст. 99 Трудового кодекса РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе работников, указанных в части 5 статьи 99 Трудового кодекса РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в

течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.15. Работник наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, может выполнять дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнять обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы с дополнительной оплатой за выполненную работу как за совмещение профессий (должностей) или расширения зон обслуживания, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

4.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Центре. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с очередностью.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета МБУ «КЦСОН» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. С момента утверждения график отпусков становится обязательным для исполнения, как работодателем, так и работниками.

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

4.19. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

4.20. Отдельным категориям работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью более 28 календарных дней:

- в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней;
- в соответствии со ст. 267 Трудового кодекса РФ работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.21. Для отдельных категорий работников в соответствии с Постановлением Главы г. Заречного от 19.03.2007 № 240 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета г. Заречного» установлен особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени - ненормированный рабочий день. Таким работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются дополнительные отпуска (Приложение №2 к Коллективному договору).

4.22. В соответствии с частью первой статьи 117 Трудового кодекса РФ, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (приложение № 3 к Коллективному договору) не менее 7 календарных дней.

4.23. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14

календарных дней.

4.24. 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.

4.25. Расчет за очередной отпуск работникам МБУ «КЦСОН» производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.26. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

4.27. 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 сторон.

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

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

4.29. Работодатель в соответствии со статьей 263 Трудового кодекса РФ предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.30. Одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет (до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет), по их просьбе ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для них время.

4.31. В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами», одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней (далее - заявление) предоставляются 4

дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем.

4.32. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса РФ.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, 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 должны быть согласованы с работодателем.

4.33. В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», ч. 4 ст. 123 Трудового кодекса РФ работникам гарантируется использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

5. Гарантии и компенсации

5.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до 4 месяцев в соответствии

с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

По желанию работника, осваивающего имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации может быть установлена рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

5.2. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до 2 месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

5.3. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней, в образовательные учреждения среднего профессионального образования – 10 календарных дней.

5.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

5.5. Гарантии и компенсации могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

При оплате обучения за счет средств Работодателя, работник обязан отработать год после окончания обучения. В случае расторжения трудового договора по инициативе работника до истечения года после окончания обучения, стоимость оплаты за обучение возвращается таким работником Работодателю.

5.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель.

5.7. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки

квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.8. При направлении работника в служебную командировку в соответствии со ст. 167 Трудового кодекса РФ, ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ), либо сокращением численности или штата работников учреждения (п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ) работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (п. 4 ст. 7 Закона РФ от 14.07.1992 № 3297-1 «О закрытом административно-территориальном образовании»).

5.10. Работодатель освобождает работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с действующим законодательством эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170 Трудового кодекса РФ).

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. выделить на мероприятия по охране труда средства по годам в размере 0,2% плана финансово-хозяйственной деятельности на содержание Центра (ст. 225 Трудового кодекса РФ);

6.1.2. обеспечить право работников Центра на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 Трудового кодекса РФ);

6.1.3. обеспечить реализацию политики организации в области охраны труда;

6.1.4. обеспечить безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором;

6.1.5. проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.1.6. проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов;

6.1.7. проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для

определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.1.8. информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

6.1.9. принимать необходимые меры принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

6.1.10.осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.11.проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.1.12.обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.1.13.организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.14.осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

6.1.15.обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

6.1.16.приобретать за счет собственных средств и выдавать своевременно и бесплатно работникам средства индивидуальной защиты и смывающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню (Приложение № 5 к Коллективному договору). В случае, когда Работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость;

6.1.17.обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (Приложение № 3 к Коллективному договору), другие, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации гарантии и льготы.

6.2. Представитель работников обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых

условий труда.

6.2.2. Участвовать в работе комиссии, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

6.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

6.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

6.2.5. Принимать участие в проведении сторонними организациями независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

6.2.6. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.7. Контролировать целевое расходование средств, выделенных Работодателем на охрану труда работников.

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.4. В организации создается и действует на паритетных началах комитет по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа.

7. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

7.1. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

7.2. Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения

возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Предусмотренные обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

7.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

7.4. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

7.5. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени.

8. Социально-бытовое обеспечение работников

8.1. Работодатель обязуется выделять на решение социальных мероприятий сумму расходов в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

8.2. В случаях смерти близких родственников (мужа, жены, детей, отца, матери), не являющихся сотрудниками МБУ «КЦСОН», оказывается единовременная материальная помощь работникам учреждения в размере 1000 рублей; семье умершего сотрудника в размере 2500 рублей.

8.3. Матерям при рождении ребенка производятся разовые выплаты, за счет средств МБУ «КЦСОН», в размере 3000 рублей.

8.4. Работники, в том числе директор Центра, поощряются денежной премией в размере 3 000 (трех тысяч рублей) по достижению ими возраста 50 лет и далее через 5 лет в пределах экономии фонда оплаты труда; при награждении почетными грамотами, благодарностями и нагрудными знаками за трудовые заслуги, в честь международных, всероссийских и профессиональных праздников, знаменательных дат, а также за активное участие в спортивных мероприятиях, в жизни города и Центра.

8.5. Работники, в том числе директор Центра могут поощряться денежной премией за стаж работы в Центре от 10 лет и далее через 5 лет, за преданность профессии, в пределах экономии фонда оплаты труда.

8.6. Из фонда оплаты труда директору и работникам Центра может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Центра на основании письменного заявления работника. Руководителю решение о выплате и размере материальной помощи принимает начальник Департамента социального развития г.Заречного, в соответствии с Коллективным договором.

8.7. Работники, проработавшие в течение года без больничных, поощряются денежной премией в конце года в пределах экономии фонда оплаты труда.

8.8. Директору Центра решение о выплате денежной премии, о выплате и размере материальной помощи принимает начальник Департамента социального развития г.Заречного, в соответствии с Коллективным договором.

8.9. Применение мер морального, материального стимулирования и поощрения осуществляется в отношении членов народной дружины ЗАТО города Заречного Пензенской области за счет денежных средств от иной приносящей доход деятельности, в пределах, установленных планом финансово-хозяйственной деятельности, на основании Соглашения о мерах морального, материального стимулирования и поощрения членов народной дружины ЗАТО города Заречного Пензенской области № 236 от 27.12.2016.

8.9.1. В отношении членов народной дружины ЗАТО города Заречного Пензенской области применяются следующие меры материального стимулирования и поощрения:

- ежеквартальное денежное поощрение (премия, материальная помощь) в размере 1 000 (одна тысяча) рублей;
- 1 день отдыха за 2 выхода на дежурство;
- 2 дополнительных дня отдыха с сохранением заработной платы ежегодно;
- часть ежегодного отпуска (14 дней) в летний период времени;
- целевая выплата на осуществление личного страхования жизни и здоровья членов народной дружины на период их участия в проводимых мероприятиях по охране общественного порядка в размере 100 (сто) рублей.

На получение основных мер материального стимулирования и поощрения имеют право дружинники, которые совершили не менее 6 выходов на дежурство в течение одного квартала, члены штаба народной дружины города Заречного.

8.9.2. К дополнительным мерам морального и материального стимулирования и поощрения относятся:

- награждение благодарственным письмом;
- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- занесение на Доску почета;
- вручение памятного подарка.

На получение дополнительных мер морального, материального стимулирования и поощрения имеют право дружинники, которые наиболее активно участвуют в дополнительных мероприятиях по профилактике правонарушений и преступлений на территории города Заречного.

9. Социальное страхование. Санаторно-курортное лечение

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. обеспечивать права работников на обязательное медицинское страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством;

9.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, пенсионного и социального страхования) в размерах, определенных законодательством;

9.1.3. впервые поступающим на работу своевременно представлять в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета;

9.1.4. проводить работу по выявлению и устранению неблагоприятных для здоровья работающих условий.

9.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются обеспечивать полное использование средств из Фонда пенсионного и социального страхования на выплату пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет и на погребение.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. в целях создания условий деятельности Профсоюза предоставлять Профсоюзу в бесплатное пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний профсоюзного комитета, хранения документов, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а также оргтехнику, средства связи и другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа;

10.1.2.при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять по безналичному расчету на счет ТОП ЗАТО г. Заречного РП РАЭП профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работника.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы;

10.1.3.предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

10.2. Стороны согласились, что основными формами участия работников в управлении Центром являются:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором;

- проведение консультаций между Работодателем и Профсоюзом по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от Работодателя и лиц его представляющих, информации о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Центра, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

10.3. Порядок учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов установлен статьёй 372 Трудового кодекса РФ.

10.4. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации Центра и в составе членов профсоюзного комитета признается социально значимой для деятельности Центра и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

10.5. Ответственность за нарушения прав профессиональных союзов несут лица в соответствии со ст. 378 Трудового кодекса РФ и ст. 30 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями).

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Коллективный договор действует с 01 января 2024 года и по 31 декабря 2026 года.

11.2. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения. Принятые дополнения и изменения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей сторон.

Пересмотр положений Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

11.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, реорганизации Центра, расторжения трудового договора с Руководителем.

11.4. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны,

подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий договора.

11.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.7. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.8. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в Министерство труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

11.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

11.10. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.