

Представитель работодателя -
Директор Муниципального
бюджетного учреждения
Кузнецкого района
Пензенской области
«Комплексный центр
социального обслуживания
населения»


Л.А.Польщикова
«20» января 2026 г.

Представитель работников-
Председатель первичной
профсоюзной организации

 М.Н.Куреева

«20» января 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
Кузнецкого района Пензенской области
«Комплексный центр социального
обслуживания населения»
2026 – 2029 годы

Принят на общем собрании трудового
коллектива Муниципального бюджетного
учреждения Кузнецкого района
Пензенской области «Комплексный центр
социального обслуживания населения»
«20» января 2026 г.

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.			
22	01	20	26
Регистрационный №	3902		
Специалист			

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении Кузнецкого района Пензенской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Учреждение) и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Муниципальное бюджетное учреждение Кузнецкого района Пензенской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» - далее Работодатель, в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора МБУ Кузнецкого района «Комплексный центр социального обслуживания населения» Польщиковой Любови Алексеевны;

Работники МБУ Кузнецкого района «Комплексный центр социального обслуживания населения» - далее Работники, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя председателя первичной профсоюзной организации Куреевой Марины Николаевны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами. Содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

Трудовой договор заключается в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. 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, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении им охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя;
- о видах и условиях дополнительного страхования работника;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника, а также иные условия.

По соглашению сторон в трудовой договор также могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу Учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, помимо лиц, установленных ст. 179 ТК РФ, имеют семейные - 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); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- проработавшие в Учреждении свыше 5 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.9. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

2.10. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения. В случае проведения этих процедур предложения принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.11. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда руководителя, главного бухгалтера и работников Муниципального бюджетного учреждения Кузнецкого района Пензенской области «Комплексный центр социального обслуживания населения».

3.2. В области оплаты труда стороны договорились:

3.2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (руб.).

3.2.2. Заработную плату работникам выплачивать путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца - 15 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца - 30 числа текущего месяца (в феврале 15 и 28).

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

3.2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.2.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.2.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к ПКГ (профессиональным квалификационным группам).

3.2.6. К окладу могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами и в течении соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться работникам Учреждения с учётом уровня их профессиональной подготовки, сложности и важности выполнения работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем Учреждения с учётом мотивированного мнения председателя первичной профсоюзной организации персонально в отношении конкретного работника

3.2.7. В соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Дополнительно к факторам условий труда вводятся другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику работы в системе социальной защиты населения, согласно Приложению №1 к настоящему Коллективному договору.

- 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).

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.

3.2.8. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливается следующий перечень стимулирующих выплат:

- надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

- премия за выполнение срочных работ.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждении производится в следующих размерах:

- за стаж работы от 3 лет до 5 лет - 20% от должностного оклада;
- за стаж работы свыше 5 лет - 30% от должностного оклада.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок, и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой. Назначение надбавки производится на основании приказа директора Учреждения.

Основным документом для определения непрерывной стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц, квартал и год выплачивается работникам учреждения по итогам работы за определенный период и пропорционально отработанному времени в соответствии с критериями оценки результативности их деятельности, утвержденными локальным нормативным актом Учреждения.

3.3. В области нормирования труда стороны договорились о следующем:

3.3.1. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест.

3.3.2. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

3.4. Гарантии и компенсации:

3.4.1. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные.

Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработанная плата.

3.4.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, установленное Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством российской Федерации

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В МБУ Кузнецкого района «Комплексный центр социального обслуживания населения» режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем

4.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

График работы:

- с 8-00 до 17-00 - в городе;
- с 8-00 до 16.12 - в селе.

4.3. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.4. Перерывы для отдыха и питания устанавливаются продолжительностью 1 час в период с 12.00 ч. до 13.00 ч. Перерыв не включен в рабочее время и не оплачивается.

4.5. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми работодателем по согласованию с председателем профсоюзного органа. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.8. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении (ст.122 ТК РФ). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения этого срока.

4.9. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.10. Работникам предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, присоединяемый к основному по перечню должностей (профессий) согласно Приложению №2 к настоящему Договору.

4.11. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на работодателя.

5.2. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

5.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобрести за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- 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 и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах,

соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление органам исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- 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, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- выполнение предписаний должностных лиц органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- информирование 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, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.4. Работники обязаны:

- соблюдать требования по охране труда;
- правильно использовать оборудование, инструменты и материалы, применять технологию в пределах выполнения своих трудовых функций;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

5.5. За нарушение Работодателем или работниками требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

6.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.2. Руководитель, главный бухгалтер и работники имеют право:

6.2.1. На материальную помощь из фонда оплаты труда Учреждения в размере одного должностного оклада:

- к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;

- в случае смерти близкого родственника;
- в связи с рождением детей;
- в связи с замужеством (женитьбой)
- в связи с Юбилеем (50,55,60,65 лет);
- в связи с выходом на пенсию;
- при серьёзных материальных затруднениях (тяжёлое заболевание работника или члена его семьи, пожар, стихийное бедствие и т.п.).

6.2.3. На один дополнительный оплачиваемый день отдыха в связи с организацией похорон близкого родственника, с замужеством (женитьбой), с рождением детей; при поступлении ребёнка в 1 класс (1 сентября).

6.3. Профсоюзная организация выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, юбилея, при серьезных материальных затруднениях, на новогодние подарки и т.д.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями.

7.2. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.3. Для осуществления уставной деятельности профсоюза работодатель заблаговременно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.4. Работодатель согласовывает с профсоюзом по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

8.2. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.3. При приёме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.4. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

8.5. Коллективный договор распространяет своё действие на всех работников Учреждения, его структурных подразделений, включая обособленно выделенные.

8.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

8.7. Коллективный договор прекращает своё действие досрочно только в случае реорганизации или ликвидации Учреждения, при которых учреждение теряет самостоятельный юридический статус.

8.8. При реорганизации или ликвидации Учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие на весь период реорганизации или ликвидации.

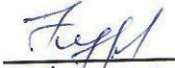
8.9. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Приложение № 1

Утверждаю:
 Директор Муниципального
 бюджетного учреждения
 Кузнецкого района
 Пензенской области
 «Комплексный центр
 социального обслуживания
 населения»


 _____ Л.А.Польщикова
 «20» января 2026 г.

Согласовано:
 Председатель первичной
 профсоюзной организации

 М.Н.Куреева
 «20» января 2026 г.

Перечень
 должностей работников, которым устанавливается
 выплата компенсационного характера за обслуживание и
 работу с контингентом учреждения.

№ п/п	Наименование должности	Размер доплаты (в процентах к к окладу)
1	Заведующая отделением	15
2	Специалист по социальной работе	15
3	Социальный работник	15
4	Водитель автомобиля	15

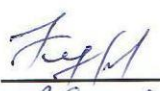
Приложение № 2

Утверждаю:
 Директор Муниципального
 бюджетного учреждения
 Кузнецкого района
 Пензенской области
 «Комплексный центр
 социального обслуживания
 населения»

 Л.А.Польщикова

«20» января 2026г.

Согласовано:
 Председатель первичной
 профсоюзной организации

 М.Н.Куреева
 «20» января 2026г.

Перечень

должностей (профессий) работникам, которым установлен ежегодный
 дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий
 день

№ п/п	Наименование должности (профессии) по штатному расписанию	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (кал.дни)
1	Директор	3
2	Главный бухгалтер	3
3	Заведующая отделением	3
4	Специалист по социальной работе	3
5	Водитель	3
6	Социальный работник	3

Примечание: Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём устанавливается в соответствии с требованиями ст.119 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Пензенской области от 15.07.2005 № 412-пП «Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в учреждениях, финансируемых из бюджета Пензенской области», руководствуясь постановлением администрации Кузнецкого района Пензенской области «О внесении изменений в Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в муниципальных учреждениях, финансируемых за счёт средств местного бюджета, утверждённые постановлением администрации Кузнецкого района Пензенской области от 24.11.2012 №1388» от 12.10.2020 №697.

Прошнуровано,

Пронумеровано

На 15 листах и скреплено печатью

Директор Л.А.Польщикова

