

От работодателя:

Директор  
КГБУ СО «КЦСОН «Тасеевский»



О.В. Степанцова

(подпись, Ф.И.О.)

От трудового коллектива:

Представитель трудового  
коллектива

Машакин Е.В.Максак  
(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор  
краевого государственного бюджетного учреждения социального  
обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения  
«Тасеевский» на 2026-2029 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду Отдел экономики и труда

Администрации муниципального района Тасеевского  
Регистрационный № 024 от «14» апреля 2026 года

Руководитель органа по труду Машакин В.В. Машакин

М.П.



ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
Отдел экономики и труда  
Администрации округа  
Своевская А. А.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Тасеевский» и устанавливает взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее - Договор) являются:

- работодатель - директор Степанцова Ольга Владимировна, (далее именуемый - Работодатель), который представляет интересы краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Тасеевский» (ИНН 2436004470, ОГРН 1152450001483, находящийся по адресу: Красноярский край, Дзержинско-Тасеевский муниципальный округ, с. Тасеево, ул. Мичурина, д. 7) (далее по тексту - Учреждение), действующая на основании Устава;

- работники краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Тасеевский» (далее по тексту - Работники) - в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива Максак Елены Васильевны (далее по тексту - представитель трудового коллектива)

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны, заключившие Договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. Договор разработан и заключен сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, правомочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.7. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.8. Договор заключается с «01» мая 2026г. по «30» апреля 2029г. По обоюдному соглашению сторон в него могут быть внесены изменения и дополнения протоколом общего собрания трудового коллектива работников, а также продлен срок его действия еще на три года.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения или реорганизации Учреждения, при этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или продление действия прежнего на новый срок.

1.10. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.11. Условия Договора являются обязательными для Работодателя и Работников. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия, не ухудшающие условий труда, социально-экономической защищенности Работников, производятся совместным решением Работодателя и Работниками на общем собрании коллектива.

## 2. Обязательства сторон

### 2.1. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать необходимые условия для выполнения должностных обязанностей, указанных в должностной инструкции работника;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в объеме и сроки, установленные настоящим Договором; Постановлением Правительства Красноярского края от 1 декабря 2009 года № 620-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников, краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края»; Приказом от 09 декабря 2009 года № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края;
- содействовать в повышении профессиональной подготовки кадров, которые требуют обязательного повышения квалификации;
- обеспечивать сотрудников специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты;
- перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации;
- обеспечить правильность распределения путевок на санаторно-курортное лечение, согласно поданных заявлений;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовыми договорами.

### 2.2. Работники обязаны:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовыми договорами и должностными инструкциями;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;
- соблюдать трудовую и служебную дисциплину;
- при поступлении на работу, в целях предупреждения возникновения и распространения заболеваний, проходить предварительный медицинский осмотр с медицинской книжки установленного образца;
- способствовать повышению эффективности и качества выполняемых обязанностей;
- проходить подготовку, переподготовку и проверку знания правил, норм и инструкций, относящихся к трудовой деятельности;
- бережно относиться к имуществу Работодателя, других Работников и получателей социальных услуг учреждения;
- незамедлительно сообщать о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и потребителей социальных услуг учреждения;
- заблаговременно сообщать Работодателю о причинах отсутствия на рабочем месте;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

## 3. Трудовые отношения

3.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст.58 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). Условия, включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положение сотрудников и работников по сравнению с действующим законодательством.

3.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда работника, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе срок действия трудового договора, условия работы, оплата труда, права и обязанности и другое. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению работодателя и работника в письменной форме.

3.3. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

3.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штата, рассматриваются с участием Представителя трудового коллектива.

#### 4. Порядок и условия труда работников

4.1. Размер заработной платы работников и директора регулируется Постановлением Правительства Красноярского края от 1 декабря 2009 года № 620-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», Приказом от 09 декабря 2009 года № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" и штатным расписанием.

4.2. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц (первую половину 25-го числа текущего месяца, вторую половину 10-го числа месяца, следующего за месяцем, за который полагается). Оплата производится перечислением на лицевой счет в банке указанный работником.

В соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса РФ информирование работников о начисленной оплате труда в КГБУ СО «КЦСОН «Тасеевский» происходит за два дня до перечисления заработной платы. Осуществление автоматической рассылки расчетных листов производится в электронном виде через программный продукт 1С. Ответственный исполнитель делает ежемесячную рассылку расчетных листов индивидуально каждому работнику на личную электронную почту либо производит выдачу расчетных листов на бумажном носителе индивидуально каждому работнику под роспись.

4.3. Премирование работников за основные результаты производственной деятельности осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 1 декабря 2009 года № 620-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края». Приказом от 09 декабря 2009 года № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных учреждений,

подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», в зависимости от личного вклада работника.

4.4. Дисциплинарное воздействие с частичным или полным лишением премии работника оформляется приказом с учетом мнения Представителя трудового коллектива.

4.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

4.6. Из заработной платы работника для погашения задолженности Учреждением могут производиться удержания:

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- по исполнительному листу;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

4.7. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## 5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Отпуска работникам предоставляются по составленному до начала календарного года графику отпусков. При этом на момент ухода в отпуск Работодатель должен производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.3. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

5.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по 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 пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.5. Работникам запрещается:

- вести длительные личные телефонные разговоры;
- использовать интернет, электронную почту в неслужебных целях;

- находиться на рабочем месте за пределами рабочего времени без разрешения директора.

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

5.7. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. В учреждении предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством РФ за работу с ненормированным рабочим днем:

- директор – 3 календарных дня;
- заместитель директора – 3 календарных дня;
- экономист 1 категории - 3 календарных дня;
- заведующий отделением – 3 календарных дня;
- водитель автомобиля – 3 календарных дня;

5.8. Сверхурочной будет считаться работа, превышающая нормальное число рабочих часов за учетный период.

Применение сверхурочных работ работодателем может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством.

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

5.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника.

5.10. Также в случае необходимости работникам устанавливается пятидневная (36-часовая для женщин, 40-часовая для мужчин) рабочая неделя с предоставлением выходных дней по гибкому (семейному) графику. Время начала и окончания работы определяется графиком работы, который утверждается директором учреждения. Перечень должностей в учреждении, для которых установлен гибкий (семейный график):

- заведующий отделением;
- социальный педагог;
- специалист по социальной работе;
- инструктор по адаптивной физической культуре;
- психолог 1 категории;
- психолог 2 категории
- культурорганизатор;
- руководитель кружка.
- музыкальный руководитель;
- юрисконсульт.

5.11. По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, в исключительных случаях указанием веской причины. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.12. Работникам, работающим в учреждении по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем

работник указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска.

5.13. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные дни отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется его рабочее место или должность.

5.15. В случае если работник не имеет возможности присутствовать на рабочем месте по причине заболевания, травмы, ухода за больным членом семьи и т.п., он должен принять меры для уведомления администрации учреждения (своего непосредственного руководителя) о своей болезни/заболевании всеми доступными средствами в течение первого дня своего отсутствия на работе/рабочем месте. В случае если для работника не представляется возможным связаться со своим непосредственным руководителем или специалистом по кадрам лично, это можно сделать по поручению третьего лица (сосед, родственник, врач и т.д.). Если заболевание работника носит продолжительный характер, он обязан связываться со своим непосредственным руководителем по мере служебной необходимости, но не менее одного раза в две недели.

5.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.17. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты в выходной или нерабочий праздничный день определяются Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения. 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.

5.18. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам Учреждения совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера Работникам в Учреждении определяются в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

## 6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель признает и обеспечивает приоритет жизни и здоровья Работников по отношению к результатам производственной деятельности Учреждения. Стороны признают свои обязанности по обеспечению охраны труда и окружающей среды, выполнению правил по охране труда, пожарной безопасности, созданию здоровых и безопасных условий труда и обязуются прилагать совместные усилия для достижения этих целей.

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

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представителя трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда, согласно утвержденной инструкции по охране труда для работников;
- ознакомление Работников с правилами пожарной безопасности;
- проведение инструктажа по охране труда, проверке знаний охраны труда всех работников.

6.3. Работодатель обязуется:

- проводить обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда и правилам пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- организовать проведение профилактических медицинских осмотров или диспансеризацию Работников. Не допускать к работе Работников, не прошедших в установленном порядке профилактический медицинский осмотр или диспансеризацию;
- обеспечивать Работников, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами;
- обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечивать Учреждение аптечкой для оказания первой медицинской помощи;
- обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации;
- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;
- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

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

- соблюдать требования охраны труда и правила пожарной безопасности;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

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

- проходить профилактические медицинские осмотры или диспансеризацию.

6.5. При несчастных случаях, указанных в статье 227 ТК РФ, работодатель обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, данные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с ТК РФ.

6.6. Расходы на прохождение обязательных медицинских осмотров должен нести работодатель.

6.7. В соответствии со ст. 12 Федерального закона от 23.02.2013 N 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака», для предотвращения воздействия окружающего табачного дыма и веществ, выделяемых при потреблении никотинсодержащей продукции на здоровье человека запрещается курение табака, потребление никотинсодержащей продукции на территориях и в помещениях учреждения.

## 7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

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

7.2. Возмещение вреда, должно быть произведено согласно действующему законодательству РФ.

## 8. Социальное и медицинское обслуживание работников

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Своевременно перечислить страховые взносы, в размере определенном законодательством:

- на обязательное пенсионное страхование;

- на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- на обязательное медицинское страхование;

- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на снижение заболеваемости и травматизма.

8.1.2. Выплачивать Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

## 9. Социальные льготы и гарантии

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

9.2. За период нахождения Работника в командировке при выполнении им должностных обязанностей, ему производится оплата в размере среднего заработка, в соответствии с действующим законодательством.

9.3. В случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные по норме согласно действующего законодательства.

9.4. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все выплаты предусмотренные ТК РФ.

## 10. Гарантии деятельности представителя трудового коллектива

Работодатель обязуется:

10.1. Безвозмездно предоставить представителю трудового коллектива оборудованное помещение, а также другие условия для обеспечения его деятельности.

10.2. Содействовать деятельности представителя трудового коллектива по реализации его обязанностей в целях защиты законных прав Работников и представителей трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

## 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах с подлинными подписями представителей сторон, заверенными печатью Учреждения. Экземпляры прошнурованы и пронумерованы.

11.2. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном при его заключении.

11.3. В случае невыполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.4. Сторона, виновная в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством. Споры и разногласия между Сторонами урегулируются путем переговоров.

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящим коллективным договором, с правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

**ПРОТОКОЛ**  
**общего собрания работников**  
**Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания**  
**«Комплексный центр социального обслуживания населения**  
**«Тасеевский»**

с.Тасеево

«02» марта 2026г.

Общее количество работников 54  
Присутствует на собрании 49

**ПОВЕСТКА ДНЯ**

1. Об избрании председателя и секретаря общего собрания работников.
2. Принятие проекта коллективного договора на 2026-2029гг.

**По 1 вопросу слушали:**

Степанцову Ольгу Владимировну, директора КГБУ СО «КЦСОН «Тасеевский» - предложила избрать Максак Е.В. председателем и Каспирович Г.И. секретарем общего собрания работников.

Голосовали:

«за» - 49 чел.

«против» - 0 чел.

«воздержались» - 0 чел.

**По 1 вопросу решили:**

Избрать председателем собрания заведующую отделением, председателя совета трудового коллектива Максак Е.В., секретарем юрисконсульта 2 категории Каспирович Г.И.

**По 2 вопросу слушали:**

Степанцова О.В., директор КГБУ СО «КЦСОН «Тасеевский» – участника коллективных переговоров со стороны работодателя. Докладчик доложил об итогах коллективных переговоров и зачитал проект коллективного договора, представленного для утверждения на общем собрании. Предложено утвердить коллективный договор на период с «01» мая 2026г. по «30» апреля 2029г.

Голосовали:

«за» - 49 чел.

«против» - 0 чел.

«воздержались» - 0 чел.

**По 2 вопросу решили:**

Утвердить коллективный договор КГБУ СО «КЦСОН «Тасеевский» с «01» мая 2026г. по «30» апреля 2029г.

Председатель собрания

*Максак*

Максак Е.В.

Секретарь

*Каспирович*

Каспирович Г.И.