


Представитель работодателя –  
директор Государственного бюджетного  
учреждения «Геронтологический центр  
«Спутник»

  
\_\_\_\_\_  
Л.В. Захарова  
« 27 » \_\_\_\_\_ 2025г.  


Представитель работников –  
председатель профсоюзного комитета  
Государственного бюджетного  
учреждения «Геронтологический центр  
«Спутник»

  
\_\_\_\_\_  
Г.В. Клименко  
« 27 » \_\_\_\_\_ 2025г.  


**Коллективный договор  
Государственного бюджетного учреждения  
«Геронтологический центр «Спутник»  
на 2025 – 2028 годы**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Геронтологический центр «Спутник» (далее – Учреждение) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель** Государственного бюджетного учреждения «Геронтологический центр «Спутник» в лице директора Захаровой Ларисы Викторовны (далее – «Работодатель»);

**Работники** Государственного бюджетного учреждения «Геронтологический центр «Спутник», интересы которых представляет профсоюзный комитет Государственного бюджетного учреждения «Геронтологический центр «Спутник» в лице председателя профсоюзного комитета Клименко Галины Викторовны (далее – «Работники»).

**2. Предмет договора.**

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

### 3. Трудовые отношения

3.1 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.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст.58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в Учреждении.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством РФ и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалифицированного роста.

3.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ.

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с Работодателем не установлен порядком взаимодействия Работодателя и работника).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профсоюзного комитета.

3.9. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом

стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

#### 4. Оплата труда

4.1 Система оплаты труда работников Учреждения – повременная (далее – система оплаты труда), включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ;

4) Положения об оплате труда работников по общепромышленным должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда, утвержденного Постановлением Правительства Курганской области от 31.03.2009 года №152;

5) Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области, утвержденного Постановлением Правительства Курганской области от 24.02.2009 года №69.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1 Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.3.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.3.3. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) 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;

3) о размерах и основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

4.3.3. Осуществлять премирование работников по итогам работы, выплачивать единовременное поощрение и оказывать материальную помощь работникам в соответствии с положением о премировании работников Учреждения.

4.3.4. Работникам, оказывающим платные социальные услуги ежемесячно производить начисление и выплату доплат стимулирующего характера в размере не более 50% от доходной части оказанной платной услуги.

4.3.5. Заработную плату выплачивать Работникам в кассе Работодателя либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника.

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 пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца:

6 числа – расчет за вторую половину месяца;

21 числа - расчет за первую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

4.3.6. При прекращении трудового договора выплату всех сумм, Работнику производить в день увольнения Работника, если Работник в день увольнения не работал – не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

4.3.7. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три дня до их начала.

4.3.8. Осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.3.9. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.3.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникшие расходы по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работником с разрешения Работодателя.

Размер суточных при оплате Работодателем расходов на командировки внутри страны:

- не более 200 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории Курганской области;

- не более 500 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории Уральского федерального округа, за исключением территории Курганской области;

- не более 700 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации, за исключением территории Уральского федерального округа.

Возмещение понесенных расходов, связанных со служебной командировкой, производится Работодателем за фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы.

4.3.11. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном ст.153 ТК РФ.

4.3.12. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173-177 ТК РФ, работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

4.4. Профсоюзная организация Учреждения обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

## **5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.**

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со ст.82 ТК РФ с обязательным уведомлением профсоюзного комитета Учреждения.

5.2. Работодатель определяет оптимальное количество рабочих мест, их эффективное использование с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное ст.179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

5.4.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.4.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;

- женщин, имеющих ребенка (детей) в возрасте до трех лет;

- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- воспитывающих ребенка-инвалида – до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;
- родителя или законного представителя, являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- родителя или законного представителя, являющегося единственным кормильцем ребенка до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях.

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

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

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых: выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

Режим дистанционного рабочего времени работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ГК РФ.

6.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.6. Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

6.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работниками и Работодателем.

6.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

6.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

6.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени:

- работникам в возрасте до шестнадцати лет, - 24 часа в неделю;

- работникам в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - 36 часов в неделю;

- медицинским работникам – 39 часов в неделю.

6.8.3. Устанавливает как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников.

6.9. Работникам предоставляется ежегодный основной отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставлять работникам:

- в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день;

- инвалидам, в том числе совместителям – не менее 30 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.12. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

За особый режим работы – ненормированный рабочий день – работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Перечнем должностей и профессий работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение №5).

6.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

6.15. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет

отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6.16. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

## **7. Социальные льготы, гарантии и компенсации.**

7.1. Работники Учреждения подлежат обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством РФ.

7.2. В целях оздоровления работников Учреждения предоставляется бесплатная амбулаторно-поликлиническая помощь в медицинских и диагностических кабинетах Учреждения в рамках действующих лицензий на медицинскую деятельность.

7.3. В случае смерти работника безвозмездно предоставить автотранспорт Учреждения в течение похорон.

## **Раздел 8. Охрана труда**

8.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.1.2. Обеспечивать 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.

8.1.3. Проводить специальную оценку условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда.

8.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ 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.

8.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

8.1.6. 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.

8.1.7. 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, имеющих 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.

8.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.10. 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 и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

8.1.12. 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.

8.1.13. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального 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, принимать меры по результатам их рассмотрения.

8.1.14. Не допускать 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, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.15. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.1.16. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.17. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

8.2. Профсоюзная организация обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

8.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексное обследование в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

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

8.2.4. Оказать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

8.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.6. 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.

## **9. Гарантии деятельности профсоюзного комитета**

Работодатель обязуется:

9.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации, возможность размещения и информации в доступном для всех работников месте, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета.

9.2.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

9.2.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному комитету информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

9.2.4. Предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

## 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.2. Настоящий договор заключен на три года и действует с 2 июля 2025 года по 01 июля 2028 года.

10.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме и являются неотъемлемой частью настоящего договора.

10.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение пяти рабочих дней с момента его подписания.

10.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

10.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся 2 раза в год на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей Работодателя и профсоюзного комитета.

От работодателя:

Директор ГБУ «ГЦ «Спутник»



Л.В. Захарова

«27» июня 2025г.



От трудового коллектива:

председатель профсоюзного



В. Клименко

«27» июня 2025г