

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
«21» июня 2023 г.  
Протокол №3.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Казенного учреждения Воронежской области  
«Семилукский социально—реабилитационный центр  
для несовершеннолетних»  
на 2023—2026 годы.**

## Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КУ ВО «Семилукский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора Милахиной Людмилы Васильевны;
- работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице председателя первичной профсоюзной организации Михайловой Ольги Николаевны.

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

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующих его стабильной работе, росту 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.

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 первичная профсоюзная организация выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полной мере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Первичная профсоюзная организация как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Первичной профсоюзной организацией предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг населению;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному



руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

1.8. Коллективный договор направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

## **Раздел 2. Оплата труда.**

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда и Положения о премировании работников».

2.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемых по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

Систему оплаты труда, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения (ст. 372 Трудового кодекса РФ). Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням указаны в «Положении об оплате труда работников учреждения».

2.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к заработной плате (оклад со всеми выплатами и надбавками). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с работодателем.

2.4. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 50% части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

2.5. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

2.6. Заработную плату выплачивать работникам не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается - 23 числа текущего периода. Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается - 8 числа следующего месяца путем перечисления денежных средств на указанный ими счёт в банке. Разрыв между выплатами за первую половину месяца и за вторую половину месяца не должен превышать 15 календарных дней. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее необходимо выплатить накануне этого дня.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи последней заработной платы за прошедший месяц.

При выплате заработной платы в письменной форме извещают 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 основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной оплаты за время отпуска отпуск по желанию работника переносится на другой срок по согласованию с работником.



По личному согласию, на основании личного заявления работника оплата отпуска может производиться позже (в период отпуска).

2.8. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами (в том числе и в случае реорганизации или ликвидации учреждения), а также перечисление страховых взносов по обязательному социальному страхованию и налогу на доходы физических лиц.

2.9. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в установленные сроки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.10. Работодатель обязан сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы, в том числе за профсоюзным активом, обучающимся на профкурсах и семинарах при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы.

2.11. Работодатель обязан производить оплату (при наличии денежных средств на соответствующей бюджетной статье) командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки работникам, направляемым на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность.

2.12. Работникам производится оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей



147 ТК РФ, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и согласно приложению №12 к Положению об оплате труда работников.

### **Раздел 3. Трудовые отношения.**

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с действующим в учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника до подписания с ним трудового договора.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

3.3 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.

3.4. В условия трудового договора может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом

договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных ст.70 и ст. 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

3.7. Работники учреждения, изъявившие желание получить квалификационную категорию, имеют право пройти повышение квалификации по специальности. При этом на период прохождения обучения за ним сохраняется место работы и среднемесячный заработок по занимаемой должности.

Повышение квалификации работников осуществляется за счет средств Работодателя (при их наличии и в пределах выделенных

средств).

3.8. Работодатель обязуется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и Федерального закона от 22.08.1996г. №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» создавать необходимые условия работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства.

Работодатель предоставляет отпуска с сохранением заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях (имеющих государственную аккредитацию) по профилю занимаемой должности независимо от наличия у такого работника другого высшего образования.

#### **Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием первичной профсоюзной организации.

4.2. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников.

4.3. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;



- одинокие родители, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

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

4.5. Проведение сокращения осуществлять лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема и естественный отток кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению в соответствии со ст. 74 ТК РФ с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работника, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись на менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по ст.1,2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время в течение одного дня в неделю для поиска нового места работы с



сохранением среднего заработка по заявлению работника.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.7. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – работу, требующую более низкой квалификации.

4.8. Первичная профсоюзная организация обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

4.9. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата учреждения и добросовестно работавшим в них, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в учреждении в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

4.10. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисляемого пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

## **Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, которые утверждаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной

организации.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

5.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени для медицинских работников учреждения не может превышать 39 часов. За ненормированный рабочий день медсестре предоставляется ежегодный дополнительный отпуск. Для педагогических работников – 36 часов в неделю.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и медицинских работников учреждения определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Периоды отсутствия «воспитанников», не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников учреждения, являются для них рабочим временем. Если работник был лишен возможности трудиться в этот период, считать это время временем вынужденного прогула и оплачивать из расчета среднего заработка работника.

В период отсутствия воспитанников педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу с сохранением заработной платы.

5.4. В течение рабочего дня, смены работникам Учреждения предоставляются перерывы для отдыха и питания:

- с 12.00 до 12.45 мин. для работников администрации, зав.хозяйством,

уборщицы;

- кухонной рабочей в удобное рабочее время с учетом производственной деятельности – 45мин. для питания и отдыха;

- медицинским работникам в удобное время с учетом производственной деятельности -30мин. для питания и отдыха;

- педагогу-психологу, специалисту по социальной работе, педагогу доп.образования в удобное рабочее время с учетом производственной деятельности - 30мин. для питания и отдыха.

Перерыв для питания и отдыха в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва для отдыха и питания устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

- Работникам, работающим в соответствии графиков сменности (воспитатели, младшие воспитатели, сторожа, повара) в течение смены предоставляются краткосрочные перерывы для отдыха, приема пищи и личных надобностей, в пределах учреждения.

Краткосрочные перерывы не включены в рабочее время и не оплачиваются.

Продолжительность краткосрочных перерывов в течение всей смены:

- для воспитателей, младших воспитателей, сторожей общей продолжительностью 2 часа;

- для поваров общей продолжительностью 1 час 30 минут.

- Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания предоставляется дополнительный перерыв для кормления детей (ст.258 ТК РФ).

- Для водителя в соответствии с законодательством устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов в неделю и временем управления транспортом – не более 9 часов в день, с двумя выходными: суббота и воскресенье. Перерыв для отдыха и питания во



время рабочего дня, с учетом производственной деятельности и не менее 30 минут. За ненормированный рабочий день водителю предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Иные перерывы служебного(рабочего) времени устанавливаются в соответствии нормативными правовыми актами РФ.

Запрещается работа в течение двух смен подряд.

Компенсация работникам, исполняющим должностные обязанности по не зависящим от них обстоятельствам сверх времени, установленного графиком сменности, осуществляется согласно действующему законодательству РФ,

Учет рабочего времени ведется в Учреждении на всех состоящих у него в штате работников. Табель учета рабочего времени для начисления заработной платы предоставляется в бухгалтерию 2 раза в месяц: за 1-ю половину месяца в интервале с 16 до 23 числа расчетного месяца, за 2-ю половину месяца с 1 до 8 числа месяца, следующего за расчетным.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие дни производится с его письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. Работникам предоставляются ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.



## Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

предоставляются работникам:

- педагогические работники – 28 календарных дней;
- директор – 28 календарных дней;
- заместитель директора – 28 календарных дней;
- заведующая отделением социальной реабилитации – 7 календарных дней;
- главный бухгалтер – 11 календарных дней;
- бухгалтер – 6 календарных дней;
- завхоз – 7 календарных дней;
- специалист по социальной работе – 6 календарных дней;
- уборщица – 3 календарных дней.
- **занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:**
  - повар – 7 календарных дней;
  - **за ненормированный рабочий день:**
    - водитель – 3 календарных дня;
    - медсестра - 3 календарных дня.

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.

5.7. В организации установлена квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3% среднесписочной численности работников. Инвалидам, занятым в организации, создаются необходимые условия труда в соответствии с ФЗ-181 от 24.11.1995 « О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и индивидуальной программой реабилитации или абилитации. Не допускаются условия труда, ухудшающие положение инвалидов по сравнению с другими работниками. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Работающим инвалидам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (независимо от группы инвалидности). Документом, подтверждающим право на удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а также на отпуск за свой счет, предоставляемый работнику-инвалиду в силу законодательства, является Справка об установлении инвалидности. Копия справки работником предоставляется работодателю.

5.8. Графики отпусков работников утверждаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) имеют работники, имеющие детей-инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей до 14 лет, а также работники, при необходимости ухода за тяжелобольными близкими родственниками при наличии медицинского заключения.

Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Работодатель обязуется известить работника под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

5.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

5.10. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы, без ущерба для нормального функционирования учреждения.

5.11. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 2 календарных дня;
- для сопровождения детей (1-3 класса) в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для участия в похоронах близких родственников – 3 календарных дня.

5.12. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

## **Раздел 6. Охрана труда и здоровья.**

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



- 6.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.
- 6.1.3. Разработать и утвердить с учетом мнения первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда для работников учреждения.
- 6.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проверку знаний по охране труда, обучение оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.1.5. Осуществлять контроль выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охране труда, состояния условий и охраны труда на рабочих местах, правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.
- 6.1.7. Обеспечить в соответствии со ст.212 ТК РФ соответствующие требования охраны труда на каждом рабочем месте. В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата с температурой воздуха на рабочих местах выше (ниже) допустимых величин использовать защитные мероприятия.
- 6.1.8. Обеспечить условия охраны труда женщин, в том числе:
- освободить от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время;
  - выделить рабочие места в учреждении для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.



6.2. Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и оказывают им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.3. Первичная профсоюзная организация и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль состояния охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью.

6.4. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации в количестве 3-х человек.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.5. Работодатель создает необходимые условия для выполнения членами комиссии по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда их обязанностей по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда:

- обеспечивает нормативно-технической документацией, методической литературой;

- предоставляет оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей;

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **Раздел 7. Условия труда и социальные гарантии молодежи.**

### 7.1. Стороны договорились:

- считать приоритетным направлением совместной деятельности сторон закрепление в учреждении молодых работников (в возрасте – до 35 лет);
- осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодежи
- поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профорганизации.

### 7.2. Для привлечения и закрепления молодых специалистов в учреждении работодатель обязуется:

- обеспечивать молодому работнику самостоятельное рабочее место, соответствующее его знаниям, подготовке, требованиям условий и охраны труда
- развивать наставничество, закреплять за молодыми специалистами наставников из числа высококвалифицированных кадровых работников
- создать условия для повышения квалификации и профессионального роста работающей молодежи

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы рабочего времени (без ущерба для нормального функционирования учреждения)
- способствовать созданию Совета молодых специалистов
- создавать молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи
- проводить работу по вовлечению молодежи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность
- оказывать помощь молодым работникам в соблюдении их прав и гарантий, установленных действующим законодательством (ст.ст.173-177 ТК РФ).

## **Раздел 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

8.1. Стороны договорились, что при наличии финансовых возможностей оказывается материальная помощь работникам:

- юбилярам (50, 55, 60, 65, 70 лет) в зависимости от стажа работы в учреждении:
- до одного года – 0,25 должностного оклада;
- от одного года до пяти лет – 0,5 должностного оклада;
- свыше 5 лет – 1 должностной оклад;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с регистрацией брака;
- в связи с поступлением ребенка в школу;
- в связи со смертью близких родственников;



- в связи с длительной болезнью работника.

8.2. Работодатель, в случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), обязуется:

- оплатить расходы, связанные с погребением, в соответствии с действующим законодательством;

8.3. Первичная профсоюзная организация обеспечивает организацию летней оздоровительной компании и новогодних праздников для детей и частичное финансирование этих мероприятий для родителей членов профсоюза.

### **Раздел 9. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации.**

9.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель представляет возможность представителю первичной профсоюзной организации участвовать в совещаниях по обсуждению финансово-хозяйственной деятельности учреждения, актуальных вопросов для работников.

9.3. Работодатель обязуется:

- на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы, а также производить перечисление профсоюзных взносов на

общепрофсоюзную деятельность обкому Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания;

- предоставлять первичной профсоюзной организации бесплатно для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;

- предоставлять первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещение;

- предоставлять Первичной профсоюзной организации возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;

- безвозмездно производить для первичной профсоюзной организации множительные и машинописные работы;

- освобождать от основной работы членов первичной профсоюзной организации с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия делегатов в работе конференций, заседаний;

- поощрять руководителей первичной профсоюзной организации за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению.

9.4. Расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя руководителей выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям общественную

работу в коллективе, предоставляются дополнительные отпуска с оплатой из расчета средней заработной платы:

- председателю профсоюзной организации – 3 календарных дня.

**Раздел 10. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.**

10.1 Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- трудовой договор приостанавливается на весь период участия работников в СВО. Основанием приостановления трудового договора является повестка из военкомата или уведомление о заключении контракта. Во время приостановления трудового договора заработная плата не начисляется;

- за участниками СВО сохраняется рабочее место, а также все социально-трудовые гарантии, права на предоставление которых они получили до начала военной службы;

- после окончания военной службы участники СВО вправе вернуться к своей работе в течение 3 месяцев. Трудовой договор возобновляется в день выхода участника СВО на работу;



- в течение 6 месяцев после возобновления трудового договора участники СВО имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время независимо от стажа работы у работодателя;

10.2 Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

10.2.1 Для мобилизованных работников по месту работы:

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

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

10.2.2 Для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- отпуск супруге предоставляется по желанию одновременно с отпуском супруга-военнослужащего.

## **Раздел 11. Заключительные положения.**

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников в 5-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу (до подписания трудового договора).

11.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду.

11.3. Работодатель и первичная профсоюзная организация систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются два раза в год проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок, один раз в год отчитываться о

выполнении коллективного договора на конференции работников.

11.4. Первичная профсоюзная организация для контроля выполнения настоящего коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее не позднее двух недель со дня получения работодателем соответствующего запроса;
- при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашает экспертов, оплачиваемых работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения положений договора.

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

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

11.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работников:

Председатель ПО

Михайлова О. Н.

21.06.2023г.

От работодателя:

Директор

Милахина Л. В.

21.06.2023г.

Протинуровано, пронумеровано

лист 08 28

сфреленно нецилно.

Директор *М. М. Маджарица 10*  
КУ ВО «Семидукекни СРЦДН»

