

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения  
социального обслуживания Московской области  
«Климовский Центр социальной помощи семье и детям  
«Гармония»  
на период 2020 – 2022 гг.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБУСО МО «Климовский  
ЦСПСД «Гармония»

 М.М. Глушко

«22» января 2020г.

От работодателя:  
И.о. директора ГБУСО МО  
«Климовский ЦСПСД  
«Гармония»

 И.В. Анищенко

«22» января 2020г.

Принят на собрании  
трудового коллектива  
протокол № 3  
от «22» января 2020 год.

# ***КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР***

***Между администрацией и трудовым коллективом  
Государственного бюджетного учреждения социального  
обслуживания Московской области  
«Климовский центр социальной помощи семье и  
детям «Гармония»  
на 2020-2022 г.г.***

**Принят на собрании трудового коллектива  
ГБУСО МО «Климовский центр  
социальной помощи семье и детям «Гармония»**

**« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020г.**

**Протокол № \_\_\_\_\_**

## Содержание

1. Общие положения
2. Права и обязанности сторон
  - 2.1. Права и обязанности Работодателя
  - 2.2. Права и обязанности Работников
  - 2.3. Права и обязанности профсоюзного комитета
3. Трудовые отношения
4. Оплата труда
5. Рабочее время и время отдыха
6. Обеспечение занятости работников, их профессиональное развитие
7. Охрана и безопасность труда
8. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюза
9. Разрешение конфликтов по условиям, включенным в Коллективный договор
10. Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в ГБУСО МО «Климовский центр социальной помощи семье и детям «Гармония» на основе согласования взаимных интересов Сторон.

1.2. Коллективный договор составлен с учетом правовых требований:

- Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ);
- Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закона МО «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»;- Московского областного трехстороннего соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области;
- Трехстороннего (территориального) соглашения Городского округа Подольск.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель – ГБУСО МО «Климовский центр социальной помощи семье и детям «Гармония», представляемое и.о. директором Анищенко Ириной Валериевной и именуемое далее «Работодатель»;
- работники в лице их представителя – профсоюза, представляемого председателем профсоюзного комитета Глушко Маргаритой Михайловной, именуемого далее «Профсоюз».

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет или до заключения нового. Стороны могут продлить действие настоящего договора на срок не более 3-х лет.

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

- создания системы социально - трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей её стабильной работе, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.

1.7. В договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения. Изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору. Приложение является неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.8. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия Коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.

## **2. Права и обязанности сторон**

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

Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

### **2.1. Права и обязанности Работодателя.**

2.1. Работодатель имеет право:

– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать Коллективный договор;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- иные права, предусмотренные действующим законодательством РФ, содержащим нормы трудового права, Коллективным договором, трудовыми договорами.

## 2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, а именно – 5 числа каждого месяца заработная плата за предыдущий месяц работы, 20 числа каждого месяца аванс;
- предоставлять представителям Работников (Профсоюзу) полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления Профсоюза, иных избранных Работниками представителей 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;
- 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 действующим трудовым законодательством РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, и трудовыми договорами.

– обеспечивать гласность в формировании и исполнении сметы внебюджетных средств. Ежегодно информировать коллектив учреждения о финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении учреждения на собрании трудового коллектива.

## 2.2. Права и обязанности Работников.

### 2.2.1 Работник имеет право на:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим трудовым законодательством РФ, иными федеральными законами;

– предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

– рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации по безопасности труда и Коллективным договором;

– своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

– отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

– полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

– профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

– объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

– ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;

– защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

– разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном действующим трудовым законодательством РФ, иными федеральными законами;

– возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке,

установленном действующим трудовым законодательством РФ, иными федеральными законами;

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2.2 Работник обязан:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

– соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1);

– выполнять установленные нормы труда;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

– незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

### 2.3. Права и обязанности профсоюзного комитета

2.3.1 Профсоюзный комитет обязуется:

– отстаивать и защищать интересы трудового коллектива и его членов;

– контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства РФ, соглашений, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении, и выполнение администрацией Положений настоящего договора;

– контролировать соблюдение формы и системы оплаты труда, действия системы льгот и материальных благ;

– контролировать осуществление специальной оценки условий труда (СОУТ) (основание – ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

– контролировать выполнение условий по охране труда и сохранению здоровья работников;

– отчитываться о выполнении Коллективного договора перед трудовым коллективом не реже 1 раза в год;

– способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

– нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

– оказывать помощь Работодателю в создании здорового морально-психологического климата;

– способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

– добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

2.3.2. Профсоюзный комитет имеет право:



- на предоставление ему информации по выполнению Коллективного договора;
- на дополнительные оплачиваемые дни отдыха:
  - в количестве 2-х дней - председателю профсоюзного комитета.

### **3. Трудовые отношения**

3.1. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в организацию, обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- медицинскую книжку или результаты предварительного медицинского освидетельствования;
- свидетельство о постановке на учет в налоговую инспекцию физического лица (ИНН);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

3.2. Трудовые отношения между Работодателем и Работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой стороны. (Приложение № 3). Изменения определенных сторонами условий трудового договора оформляются дополнительными соглашениями в письменном виде, в двух экземплярах по одному для каждой стороны.

3.3. 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 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.74 Трудового кодекса РФ.

3.5. В условия трудового договора может быть включено испытание 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. Испытание не может превышать трех месяцев, а для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и Трудового кодекса РФ.

3.6. 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 испытания.

3.7. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению аттестационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии в организации вакансий.

3.8. Прекращение действия трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

3.9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный, на неопределенный срок, письменно предупредив об этом администрацию за две недели.

По истечении указанного срока об увольнении работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит работник.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, может быть, расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом. Днем увольнения считается последний день работы.

3.10. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (пункт 4 ст. 83 Трудового кодекса РФ);

- возникновение установленных Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (пункт 13 ст. 83 Трудового кодекса РФ).

3.11. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.  
(статья 179 Трудового кодекса РФ).

#### **4. Оплата труда**

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работников», являющегося неотъемлемой частью данного Коллективного договора (Приложение № 2).

4.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области. (ст.133.1 Трудового кодекса РФ).

4.3. Индексация заработной платы происходит по мере принятия правительством РФ и правительством Московской области решений о повышении должностных окладов работников бюджетных сфер.

4.4. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам не позднее дня перечисления заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

4.5. Заработная плата работников перечисляется на счет в банк, получить

заработную плату работник может с помощью пластиковой карты.

4.6. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

4.7. Доплаты, надбавки, премии работникам учреждения производятся на основании «Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работников», которые являются приложением к данному Коллективному договору.

4.8. Вопрос о системе оплаты труда работника, решается работодателем и работником при заключении трудового договора. При этом работник вправе пригласить для консультаций представителя профкома.

4.9. Работникам могут выплачиваться следующие надбавки и доплаты:

- надбавка за характер выполняемой работы;
- доплата за осуществление социальной реабилитации несовершеннолетних;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы в органах социальной защиты;
- доплата за интенсивность, сложность и напряженность труда или увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- надбавка за вредные и/или опасные условия работы (по результатам специальной оценки условий труда);
- дополнительные выплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера в особых случаях по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.10. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.12. Материальная помощь выплачивается работнику, отработавшему в учреждении не менее года, в размере не более одного должностного оклада в особых случаях (в связи со смертью близких родственников, стихийными бедствиями, несчастными случаями и т.д.) при наличии экономии ФОТ с учетом мнения профсоюзного комитета по личному заявлению работника.

4.13. Работники могут также поощряться по случаю личных или

коллективных юбилеев:

- в связи с юбилейной датой – 50, 55, 60, 65, 70, 75-летием;
- в связи с уходом на пенсию;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со свадьбой;
- к профессиональному празднику – Дню социального работника.

4.14. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 5 числа и 20 числа (аванс). Плановый размер аванса устанавливается из расчета не более 40% среднемесячного заработка работников.

4.15. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.16. В случае задержки выплаты заработной платы работнику полагается компенсация в размере 1/150 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

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

4.18. Бухгалтерия учреждения обеспечивает полное информирование каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний. Она обязана проводить перерасчет заработной платы с учетом изменений в законодательстве в течение месяца после поступления нормативных документов и соответствующего финансирования.

4.19. Оплату работникам пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы за исключением несчастных случаев на производстве) за счет средств работодателя производить в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности.

4.20. В случае направления работника в служебную командировку ему возмещаются расходы по проезду.

4.21. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие.

4.22. При наличии экономии ФОТ за прошедший квартал, в соответствии с приказом директора, работникам может быть выплачена премия по итогам квартала. Размер премии устанавливается в соответствии с критериями эффективности директором учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.23. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением заработка для прохождения медицинских обследований.

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

5.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ для Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя, продолжительностью 40 часов, с двумя выходными днями, согласно графику работы, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

5.2. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью 45 мин.

5.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 (один) час.

5.4. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.5. В Учреждении установлен следующий режим рабочего времени:

- начало рабочего дня - 9.00;
- перерыв для отдыха и питания - с 13.00 до 13.45;
- окончание рабочего дня - 18.00 , в пятницу - 16.45, в субботу-16.00
- воскресенье-выходной день.

5.6. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников определена законодательством РФ и оформляется графиком, составляемым заведующим структурным подразделением, согласованным с председателем профкома и утверждаемым директором Учреждения.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- социальный педагог – 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- учитель-логопед- 20 часов в неделю;
- логопед – 18 часов в неделю;
- учитель-дефектолог – 20 часов в неделю;
- педагог дополнительного образования - 18 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю.

5.8. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для Работников, согласно действующему законодательству РФ, составляет 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней, для работников, имеющих инвалидность – 30 календарных дней.

5.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

5.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза, не позднее чем за 2 (две) недели до наступления календарного года.

5.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях временной нетрудоспособности Работника на период болезни.

5.13. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается, с согласия Работника, перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не

позднее 12 (двенадцати) месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 (двух) лет подряд.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению, с разрешения руководителя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с трудовым Законодательством РФ.

5.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней.

5.16. Работник, у которого день его рождения приходится на рабочий день, освобождается от работы с 13-00 до конца рабочего дня, с оплатой всего рабочего дня, если день рождения приходится на выходной день – то в день, следующий за ним.

5.17. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов и других уважительных причин, работодатель обязуется предоставить оплачиваемые отпуска:

- 1 сентября – сотрудникам, отправляющим ребенка в 1-й класс;
- в связи со свадьбой работника – 3 дня;
- в связи со свадьбой детей – 1 день;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
- в связи с выпиской из роддома жены, дочери – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- родителям призывников для проводов в ряды Российской Армии – 1 день;

5.18. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованное время отпуска.

## **6. Обеспечение занятости работников, их профессиональное развитие**

6.1. Ликвидация рабочих мест, полная или частичная приостановка деятельности учреждения по инициативе работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществляются только с согласия профсоюза.

6.2. Стороны обязуются организовывать социальную защиту работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы, работающих неполный рабочий день или неполную неделю. При необходимости установления режима неполной занятости, рабочий день ограничивается рабочим временем не менее 4 часов, рабочая неделя - не менее 20 часов.

6.3. При появлении вакантных должностей обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

6.4. Работодатель обязуется содействовать работникам, желающим

повысить квалификацию, пройти обучение или переобучение.

6.5. Формы профессиональной подготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. Работодатель обязуется разработать план, обеспечивающий профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку для работников в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования, учебных центрах и т.д.

## **7. Охрана и безопасность труда**

7.1. Настоящим Коллективным договором подчеркивается, что создание здоровых, безопасных условий труда, комфортной среды на рабочих местах в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими нормами является одной из главных обязанностей Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить в рабочих помещениях санитарно-бытовые условия в соответствии с действующими нормами (нормальный тепловой режим, соответствующее оборудование и оргтехника для работы).

7.3. Работодатель признает, что обеспечение безопасности и здоровых условий труда работников является его обязанностью и обязуется обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний охраны труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечение работников за счет средств работодателя средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- заключение договоров со страховыми компаниями и выделение средств на
- обязательное медицинское страхование всех работающих.

7.4. Работодатель обязуется осуществить следующие организационные мероприятия по охране труда за счет выделяемых средств:

- в целях повышения уровня профессиональной подготовки организовать



обучение и проверку знаний по охране труда заведующими отделениями;

- организовать обучение сотрудника учреждения по электробезопасности;
- постоянно проводить работу по пополнению комплекта нормативно-правовых документов, плакатов и пособий по охране труда и технике безопасности новыми документами;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.5. Работодатель обязуется осуществить следующие технические мероприятия по охране труда за счет средств, выделяемых из областного бюджета:

- осуществлять обслуживание системы охранно-пожарной сигнализации;
- осуществлять обслуживание тревожной кнопки.

7.6. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях.

7.7. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

7.8. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, антитеррористической защищенности, противопожарной охране и другим правилам охраны и безопасности труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

## **8. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюза.**

8.1. Работодатель признает право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора от имени работников.

8.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с профсоюзом, руководствуясь требованиями законодательства, соответствующих отраслевых и территориальных соглашений настоящим Коллективным договором.

8.3. Работодатель гарантирует профсоюзу заблаговременное представление необходимой информации по любым социально-трудовым вопросам, кроме того, работодатель обязуется информировать профсоюз обо всех крупных организационных изменениях в деятельности организации.

8.4. Работодатель представляет бесплатно профсоюзу необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюза и для проведения собраний работников.

8.5. Профсоюзные членские взносы удерживаются через бухгалтерию организации при наличии письменного заявления работника.

8.6. Профсоюз своей деятельностью способствует содействию эффективной работе организации, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в

коллективе, сотрудничеству между работниками и работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

8.7. Профсоюз обеспечивает защиту интересов в равной степени всех работающих в организации, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива, выступает стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтах.

8.8. Работодатель обязуется предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск председателю профсоюзного комитета в количестве 2дня (п.2.3.2)

8.9.Работодатель обязуется предоставить членам профсоюза дополнительный оплачиваемый отпуск:

- «День культуры» -1день
- «День «Здоровья»- 1день.

## **9. Разрешение конфликтов по условиям, включенным в Коллективный договор.**

9.1. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего Коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

9.2. Профсоюз не организует забастовки и иные массовые выступления работников при условии выполнения Коллективного договора.

9.3. В случае возникновения коллективных трудовых споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

## **10. Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон.**

10.1.Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают ознакомление с Коллективным договором работников учреждения в 15-дневный срок с момента его подписания.

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

10.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется согласно ст. 51 Трудового кодекса РФ непосредственно комиссией, созданной из представителей администрации и профсоюза, и соответствующими органами по труду.

10.4. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о ходе

выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.5. При обнаружении нарушений выполнения Коллективного договора стороны обязуются не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации и принять решения, которые являются обязательными к их выполнению.

10.6. По итогам полугодия стороны, подписавшие Коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.

10.7. Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.8. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению Коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.9. В случае невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.10. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

И.о. директора учреждения:

\_\_\_\_\_ И.В. Анищенко

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г

Председатель профкома:

\_\_\_\_\_ М.М. Глушко

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.