

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

казенного учреждения Воронежской области
«Богучарский социально – реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

на 2024-2027 годы

От работодателя:

Директор КУ ВО «Богучарский СРЦдН»

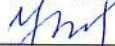
 Т.В. Михалева

«13» декабря 2024 г.



От работников:

Председатель профсоюза
КУ ВО «Богучарский СРЦдН»

 Е.В. Курганская

«13» декабря 2024 г.

с. Старотолучеево
2024 год

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников организации.
Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.
- 1.2. Настоящий коллективный договор заключен между казенным учреждением Воронежской области «Богучарский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее – Учреждение), именуемым в дальнейшем «Работодатель», в лице директора учреждения, и работниками Учреждения, интересы которых представляет председатель профсоюза Учреждения.
- 1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключаемые работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).
- 1.4. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые работникам организацией в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами (ст. 41 ТК РФ).
- 1.5. Председатель профсоюза Учреждения, является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающей их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.
- 1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии.
- 1.7. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание работников не реже одного раза в год.
- 1.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.
- 1.9. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу (до подписания трудового договора), обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников и др.).

2. Срок действия договора.

- 2.1. Коллективный договор действует с 15.12.2024 года по 14.12.2027 года.
- 2.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 2.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 2.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по письменному соглашению сторон.

3. Трудовые отношения, права и обязанности сторон.

3.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества предоставляемых социально-реабилитационных услуг населению.

3.2. В этих целях работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения установленных должностных окладов;
- предоставлять дополнительные 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;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.3. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч.2 ст.21 ТК РФ);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности предоставления социально-

реабилитационных услуг населению;

- беречь имущество учреждения, сохранять служебную тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование учреждения, и немедленно сообщать о случившемся работодателю;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, оборудование в исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещении и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- бережно относиться к оборудованию, бытовой и офисной технике, экономно и рационально использовать электроэнергию, теплоэнергию и другие материальные ресурсы;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.
- Нести материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст.241 ТК РФ):
 - за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
 - за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам (ст. 238 ТК РФ);
 - за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

3.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников;
- переводить работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на

работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.5. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами 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, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- повышение квалификации;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. Трудовой договор и обеспечение занятости.

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

4.2. При заключении трудового договора работодатель обязуется:

- прием на работу оформлять письменным трудовым договором;
- при приеме на работу пенсионера по возрасту заключать с ним срочный трудовой договор по соглашению сторон (ст. 59 ТК РФ)
- не включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом и настоящим коллективным договором;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора в соответствии с требованиями ТК РФ;

- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
 - выполнять условия заключенного трудового договора;
 - все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников рассматривать совместно с председателем профсоюза Учреждения;
- 4.3. Сообщать председателю Профсоюза Учреждения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников не позднее, чем за три месяца.

Председатель Профсоюза Учреждения обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

4. Рабочее время и время отдыха.

- 4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.
- 4.2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения председателя профсоюза Учреждения.
- 4.3. Для категорий работников, работающих по сменному графику, применяется годовой суммированный учет рабочего времени.
- 4.4. График дежурств (сменности) для работников учреждения составляется с учетом мнения председателя профсоюза Учреждения и, после утверждения его работодателем, доводится до работников не позднее, чем за месяц до введения его в действие.
- 4.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97-99 ТК РФ.

- 4.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.
Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ.
Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.
В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения председателя профсоюза Учреждения.
Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
- 4.7. В подразделениях учреждения, где по условиям работы не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков дежурств (сменности). Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 4.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.
- 4.9. Режим времени отдыха педагогических работников учреждения определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Указанные работники эпизодически могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний при наличии их согласия.
- 4.10. Для педагогических работников, младших воспитателей учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи и отдыха не устанавливается: возможность приема пищи в рабочее время.
- 4.11. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.
- 4.12. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Не

допускается установление в трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и др.), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

- 4.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).
- 4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учетом мнения председателя профсоюза Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).
- 4.15. Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.
- 4.16. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) в организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

№	Наименование должности	Продолжительность основного отпуска (календарные дни)	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)	Общая продолжительность отпусков (календарные дни)
1	Директор	42	14	56
2	Главный бухгалтер	28	11	39
3	Бухгалтер	28	6	34
4	Инспектор по кадрам	28	6	34
5	Специалист по социальной работе	28	6	34
6	Техник-программист	28	6	34
7	Заведующий хозяйством	28	10	38

- 4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной

нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

- 4.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
- 4.19. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- соблюдать установленную ТК РФ нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, а для педагогических работников организации – не более 36 часов в неделю;
- применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством;
- не привлекать к работе в ночное время (дежурства) беременных женщин;
- сокращать продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему, праздничному дню, на 1 час;
- предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, а также в соответствии с действующим законодательством ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, за особый характер работы и в других случаях;
- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения председателя профсоюза данного учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, дополнительные отпуска для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и сдачи государственных экзаменов
- не допускать увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей при наличии у них ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

Работник обязуется:

- выполнять работу по оговоренной в трудовом договоре специальности, квалификации или должности с подчинением Правилам внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии, гигиены труда, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, пользоваться средствами индивидуальной защиты;
- работник обязан соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и нормирование труда.

- 6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным

размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Оплата труда работников организации производится в соответствии с Положением об оплате труда (ст.ст. 135, 143 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной на федеральном уровне.

6.3. Заработная плата каждого работников учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- повышающих коэффициентов к окладу (за ученую степень, за ученое звание, за почетное звание РФ и др.);
- стимулирующих выплат к должностному окладу (за выслугу лет, за стаж непрерывной работы, премий по результатам работы за период и иные надбавки, установленные действующим законодательством и Положением об оплате труда.

Порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливать с учетом мнения председателя Профсоюза Учреждения.

6.4. Работодатель обязуется:

- производить своевременную выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 8 числа следующего месяца.
- выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).
- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- в случае задержки выплаты заработной платы, производить денежную компенсацию в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день просрочки;
- утвердить тарификационную комиссию с включением в ее состав председателя профсоюза Учреждения;
- в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы (денежного содержания), размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка разрабатывается совместно с председателем профсоюза Учреждения и утверждается приказом (распоряжением) работодателя;
- сверхурочную работу, работу в нерабочий праздничный день, за работу в ночную смену, доплату при разделении рабочего дня другого работника на части по согласованию с профсоюзом производить согласно Положению об оплате труда;
- выплату премии производить в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым работодателем, по согласованию с председателем Профсоюза Учреждения (ст. 144 ТК РФ);
- выплату заработной платы за отпуск производить не позднее, чем за 3 дня до его начала;
- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях

оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

6.5. Работодатель или уполномоченные в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

7. Охрана труда.

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель признает, что на него возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также обязанности по обеспечению проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

- выполнять в установленные сроки план мероприятий по улучшению условий и охране труда;
- проводить специальную оценку условий труда;
- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении;
- разрабатывать и утверждать с учетом мнения инструкции по охране труда для работников учреждения;
- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;
- обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;
- осуществлять контроль за выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охране труда, за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.
- обеспечить условия и охрану труда беременным женщинам, нуждающимся в переводе на легкую работу; переводить женщин (по их заявлению), имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения

прежней работы, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенка возраста полутора лет;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, установить индивидуальные режимы труда;

7.4. Председатель Профсоюза Учреждения:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;
При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

7.5. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- не допускать увольнения работников-членов одной семьи (супруг, супруга, дети) в течение одного года по сокращению численности или штата работников;
- не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности;

- не допускать высвобождение работников, имеющих трех и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида в случае реорганизации Учреждения;
- преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют сотрудники:
 - предпенсионного возраста - за 2 года на пенсию;
 - проработавшие в учреждении более 10 лет;
 - одинокие матери, имеющие детей в возрасте от 14 до 16 лет;
 - отцы, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет без матери.
- предоставлять возможность для поиска нового места работы (при наличии его просьбы) работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения, в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы;
- осуществлять меры материальной поддержки и социального обеспечения выпускникам профессиональных образовательных организаций при поступлении их на работу в Учреждение;
- предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:
 - на похороны близких родственников – три календарных дня;
 - на свадьбу молодым и родителям – три календарных дня;
 - в день знаний 1 сентября матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей (1 класс) – 1 календарный день;
 - в день выпуска ребенка из школы родителям (11 класс) – 1 календарный день;
 - при проходах ребенка в армию – 1 календарный день.
- предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст.128, ст.263 ТК РФ.

8.2. Председатель Профсоюза обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования РФ;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- предоставлять льготные путевки для санаторно-курортного лечения работников Учреждения.

8.3. При наличии экономии по фонду оплаты труда оказывается материальная помощь работникам:

- в связи с юбилейными датами: мужчинам – 50, 60, 65 лет, женщинам – 50, 55, 60 лет;
- при наступлении особых случаев:
- при регистрации брака на основании копии свидетельства о регистрации брака;
- при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;
- в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих

родство;

- в связи с расходами, произведенными на лечение, в связи с продолжительной болезнью.

Решение об оказании и о конкретном материальной помощи работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

8.4. Работникам, принимающим участие в специальной военной операции, осуществляются следующие выплаты:

- единовременная выплата в размере не ниже их среднемесячной заработной платы за последний год (в случае отсутствия заработка за последний год выплата не может быть ниже МРОТ);
- единовременная материальная помощь в размере 10 000 рублей в случае получения ранения и (или) заболевания, приведших к стойкой утрате трудоспособности (в случае гибели – единовременная материальная помощь выплачивается семье).

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора организации осуществляется сторонами договора, их представителями по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

9.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников организации. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;
- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением коллективного договора.

9.3. Председатель профсоюза Учреждения, подписавший коллективный договор, для контроля над его выполнением проводит проверки, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора, заслушивает на собраниях трудового коллектива информацию работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10. Заключительные положения.

10.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.2. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав

собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

10.4. При разногласиях между сторонами по отдельным положениям коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

10.5. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в местный орган по труду, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним до подписания трудового договора (ст. 50 ТК РФ).

10.6. Договор составлен на 15 листах в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и один - для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию Договора.

10.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Прошито, прошнуровано

15 (пятнадцать)

) листов

Директор КУ ВО «Богучарский СПЦДН»

И. В. Михайлова

« 13 » февраля 2014 год

