

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Планета детства» в г. Барыше»

на 2024-2026 годы

Представитель Работодателя:



Директор

Рыженкова Л.М.

МП

Представитель Работников:

Председатель профсоюзной организации

 Никулаева Т.В.

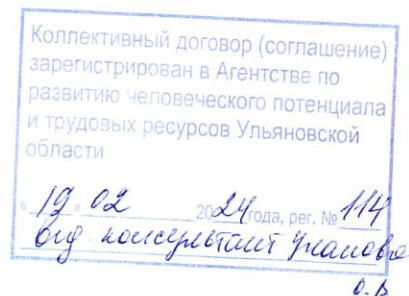
МП

Зарегистрирован в Агентстве по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Планета детства» в г. Барыше»

№ _____ от _____ 20 ____ года

“ 02 ” февраля 20 24 г.

г. Барыш 2024 г.



0.1

1. Областное государственное казенное учреждение социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Планета детства» в г. Барыше», сокращенное наименование ОГКУСО СРЦН «Планета детства».

2. Директор ОГКУСО СРЦН «Планета детства» – Рыженкова Людмила Михайловна

Тел./факс 8/84253/24-7-07/ 8/84253/24-3-74

Председатель профкома – Никулаева Татьяна Викторовна

Тел. 8/84253/24-7-07

3. Реквизиты ОГКУСО СРЦН «Планета детства»:

433751, Ульяновская область, г. Барыш, пл. Фабричная, д.26

ИНН 7301002533

КПП 730101001

ОКТМО 73604101

УФК по Ульяновской области (Министерство финансов Ульяновской области, ОГКУСО СРЦН «Планета детства», л/с 03264132С54)

Р/с 40102810645370000061 Отделение Ульяновск//УФК по Ульяновской области г. Ульяновск

БИК 017308101

4. Вышестоящая организация – Министерство семейной, демографической политики и социального благополучия Ульяновской области

5. Организационно-правовая форма - государственное казенное учреждение

6. ОКВЭД 87.90 — деятельность по уходу с обеспечением проживания прочая;
ОКВЭД 86.90.9 — деятельность в области медицины прочая, не включенная в другие группировки;

ОКВЭД 85.41 — образование (дополнительное) детей и взрослых

ОКВЭД 88.99 – дневное отделение

7. Свидетельство о постановке на учет в налоговом органе 73 №002259261 от 29.08.2002

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор Областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Планета детства» в г. Барыше» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключённым между Работниками Областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Планета детства» в г. Барыше» (далее – Работники) и Областным государственным казенным учреждением социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Планета детства» в г. Барыше» в лице директора учреждения Рыженковой Людмилы Михайловны (далее – Работодатель) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель Областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Планета детства» в г. Барыше» в лице директора учреждения Рыженковой Людмилы Михайловны, действующий на основании Устава (далее - Работодатель) и Работники, представленные первичной профсоюзной организацией Областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Планета детства» в г. Барыше», в лице её выборных органов - Профсоюзного комитета (далее – Профсоюзный комитет) и председателя Никулаевой Татьяны Викторовны.

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

регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации; установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством; повышения уровня жизни Работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе; практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.6. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже двух раз в год: за полугодие и год.

1.7. Работодатель обязуется, в течение 3-х дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов должностных лиц, через информационные стенды и др.).

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками (работником), работодатель обязан ознакомить работников с такими изменениями не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы учреждения, качества оказываемых услуг населению на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов).

2.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы надлежащего качества.

2.4. Создавать условия для повышения эффективности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.5. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.6. Обеспечить подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование Работников.

2.7. Представлять Профсоюзному комитету бесплатно необходимую информацию: для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении структуры, передачи организации, её подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д.

не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

о результатах деятельности;

об изменении показателей норм и нормативов, технологий и т.п.;

о назначении (заключении трудовых договоров) и прекращении трудовых договоров с руководителями и заместителями руководителя организации, её подразделений;

о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца;

о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами работодателя, настоящим коллективным договором.

2.8. Создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО и Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.9. Учитывать мнение Профсоюзного комитета или согласовывать с ним проекты текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.10. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, локальных нормативных актов.

2.11. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

учёта мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

обязательного участия Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением работников;

проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы работников;

обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе организации, внесения предложений по её совершенствованию;

обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития

организации;
участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятии и изменении и (или) дополнении, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании работников;

в иных формах, определённых трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.12. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.13. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами.

2.14. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.15. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.16. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, локальным нормативным актам Работодателя.

2.17. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективного договора.

2.18. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.19. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.20. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.21. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития.

2.22. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определённых сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

Инициировать создание Комиссии по трудовым спорам (далее — КТС) Работодателя, с утверждением Профсоюзным комитетом кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании работников.

2.23. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.25. Добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.26. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.27. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.28. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.29. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников.

2.30. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.31. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.32. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.33. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющемуся работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

2.34. Поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд.

2.35. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

- 2.36. Принимать локальные нормативные акты.
- 2.37. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.
- 2.39. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, Уставом отраслевого профсоюза

Профсоюзный комитет имеет право:

получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;
свободно распространять информацию о своей деятельности;
оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам.

Работник имеет право на:

- 2.40. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.
- 2.41. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
- 2.42. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами.
- 2.43. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.
- 2.44. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.
- 2.45. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.
- 2.46. На подготовку и дополнительное профессиональное образование.
- 2.47. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором и уставом Работодателя формах.
- 2.48. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.
- 2.49. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 2.50. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора.
- 2.51. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов

всеми способами, не запрещёнными законом.

2.52. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.2. Оплачивать труд Работников в соответствии с Положением об оплате труда работников Областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Планета детства» в г. Барыше», которое принимается Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом и является неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение № 1).

3.3. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению об оплате труда работников Областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Планета детства» в г. Барыше», принятому с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.4. Обеспечивать своевременную и в полном объёме выплату Работникам заработной платы.

3.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной двухсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной

компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

3.6. Время приостановления Работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивать как простой по вине Работодателя – в размере не менее средней заработной платы Работника.

3.7. Производить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплату к тарифной ставке (окладу), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в размере 4 %;

3.8. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, доплаты, конкретный размер которых устанавливается по соглашению

между работником и Работодателем с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Производить доплату за каждый час работы в ночную смену в размере 20% тарифной ставки (оклада).

Ночной считается смена, если не менее 50% её продолжительности приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра). (Приложение №2)

3.10. Сохранять среднюю заработную плату и место работы Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.11. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.12. Оплачивать сверхурочные работы: первые два часа работы в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.

3.13. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплаты

3.15. Оплачивать в размере средней заработной платы Работника время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда). Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивать в размере 2/3 тарифной ставки (оклада).

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

3.17. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые 15 дней путем перечисления на банковскую карту или сберегательную книжку 18 числа текущего месяца – 1-ая половина заработной платы 3 числа, следующего за расчетным - окончательный расчёт за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.18. Выдавать Работникам расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ. Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом организации.

3.19. Установить плановый размер 1-ой части заработной платы из расчёта не более 40 % среднего месячного заработка Работника.

В исключительных случаях выдавать внеплановую 1-ю половину заработной платы Работникам по их личным заявлениям в счёт заработной платы в размере до 80% среднего месячного заработка по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.20. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае несвоевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если

работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Расчет средней заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

3.21. Ставить в известность Работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.22. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При этом работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата начисляется работнику в размере тарифной ставки (оклада).

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключенным в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

4.1. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

4.2. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.3. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.4. Изменять определённые сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.5. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, её подразделений, полного или частичного приостановления работы, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профсоюзного комитета.

4.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщать об этом Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее чем за три месяца.

При угрозе массовых увольнений с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Осуществлять подготовку работников (их профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.7. При сокращении численности или штата обеспечить преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

проработавшие в организации свыше 10 лет;

работники за 2 года до наступления пенсионного возраста;

многодетные матери (отцы);

имеющие государственные награды по профилю работы.

4.8. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза, может быть произведено только с предварительного согласия Профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) Профсоюзного комитета, выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации структурных подразделений организации, не освобождённых от основной работы, а также с руководителем Профсоюзного комитета и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.9. В случае угрозы массового высвобождения работников Работодатель с учётом

мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом обязан:
отказаться от привлечения работников к сверхурочным работам (или сократить их количество), работам в выходные и нерабочие праздничные дни (кроме организаций, где невозможна приостановка производства), а также к работам на условиях совместительства;

приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

проводить мониторинг возможностей внутрипроизводственных переводов Работников и переводить работников с их согласия на другую работу;

вводить в порядке, установленном ТК РФ, режим неполного рабочего времени, продолжительностью не менее половины нормы рабочего времени с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом и по соглашению с Работником с предупреждением об этом Работников не позднее, чем за два месяца.

4.10. Заключать с Работниками договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании без отрыва от производства.

4.11. Предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 части 1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.12. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

4.13. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в порядке, установленном ТК РФ, за исключением изменения трудовой функции работника.

Если работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

4.14. Руководитель вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии (коронавирусной инфекции COVID-19) или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе ОГКУСО СРЦН «Планета детства» на дистанционную

работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе ОГКУСО СРЦН «Планета детства» также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Переводить сотрудников учреждения на дистанционную (удаленную) работу работодатель вправе согласно Положению о временном переводе сотрудников на дистанционную работу (Приложение №11).

4.15. 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 Российской Федерации.

- Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

- Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

- В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

- В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в

полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

- Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

- В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному [пунктом 13.1 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. статьи 121 ТК РФ).

- В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется

ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст.170 ТК).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в [части первой](#) настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.15. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений.

4.16. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

4.17. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза и принятии локальных нормативных актов Работодателя.

4.18. Обеспечивать защиту и представительство Работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

4.19. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

4.20. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка рабочих и служащих Областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Планета детства» в г. Барыше», утвержденными Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 3), а также графиками сменности, утвержденными Работодателем. Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за месяц до введения их в действие.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Для отдельных работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего

времени, а также по соглашению Работников и Работодателя неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством (Список профессий, должностей с сокращенной продолжительностью рабочего времени — Приложение №4).

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя.

5.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе: на один час - для всех Работников;

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении работников, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обязуется организовать места для приёма пищи).

Для отдельных категорий Работников, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (Приложение № 5).

5.6. Для отдельных категорий Работников, где по условиям труда не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с соблюдением продолжительности рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год), не превышающий норму рабочих часов за учетный период (Приложение № 6).

5.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

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

5.8. Отдельным категориям Работников учреждения предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск:

- у сотрудников с инвалидностью – 30 календарных дней;

- у педагогических работников – 56 календарных дней;

5.9. Отдельным категориям Работников учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно действующему законодательству РФ.

5.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков,

утверждаемым Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории Работников:

имеющие 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
имеющие ребенка-инвалида;
обучающиеся заочно или на вечерней форме обучения;
инвалиды войны;
ветераны боевых действий;
имеющие звание «Ветеран труда».

5.11. Супругам, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.12. Супруге военнослужащего отпуск предоставляется по её желанию одновременно с отпуском супруга.

5.13. Работник имеет право на предоставление ему по желанию отпуска в период нахождения супруги в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы в Учреждении.

5.14. Работник имеет право на предоставление ему по желанию отпуска продолжительностью не более четырнадцати дней одновременно с отпуском супруга.

5.15. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо в случаях предупреждения работника о начале отпуска позднее, чем за две недели, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.16. Отдельным категориям Работников учреждения, помимо гарантированного законодательством ежегодного отпуска и дополнительного отпуска, предоставляются дополнительные оплачиваемые дни, присоединяемые к основному отпуску:

Работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет, 2 дня;

Работникам с ненормированным рабочим днем до 8 дней (Приложение № 7);

Работникам – членам, внесенным в реестр добровольных пожарных Ульяновской области, в целях стимулирования до 3 дней;

Работникам, не имевшим в течение периода между ежегодными оплачиваемыми

отпусками дней нетрудоспособности, 3 дня;

Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), воспитывающим детей без супруга и мужчинам, воспитывающим детей без супруги в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), 2 дня;

5.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между работником и работодателем, если иное не установлено трудовым законодательством.

5.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, - 14 календарных дней в году.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

6.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Разработать и, после согласования с Профсоюзным комитетом, утвердить

Соглашение по охране труда (Приложение № 8), предусматривающее:

- а) вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования и механизмов;
- б) сокращение тяжелого физического труда, особенно для женщин;
- в) улучшение условий и охраны труда женщин;
- г) санитарно-бытовое обеспечение;
- д) реконструкцию санитарно-бытовых помещений;
- е) улучшение экологической обстановки.

6.3.2. Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

Контроль за выполнением мероприятий по охране труда осуществляет комиссия по охране труда учреждения, состоящей из представителей Работодателя и Профсоюзной организации учреждения.

6.3.3. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях организации.

6.3.4. Оборудовать стенд по охране труда.

6.3.5. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей профессионального союза в целях проведения проверок условий и охраны труда, предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

Стороны исходят из того, что Профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов за счёт средств Работодателя.

Заключение независимой экспертизы, проведённой технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения Работодателем.

6.3.6. Разрабатывать и по согласованию с Профсоюзным комитетом утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.3.7. Осуществлять обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.3.8. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.3.9. Организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров (не реже одного раза в год) за счёт собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением.

6.3.10. Обеспечить работников сертифицированными спецодеждой,

спецодежду и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с установленными нормами. Организовать проведение стирки, чистки, сушки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время её стирки и чистки.

6.3.12. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецодежду и другие СИЗ, утверждается работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 9).

6.3.13. Организовать выдачу Работникам, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам (Приложения №10).

6.3.14. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с обязательным участием представителей Профсоюзного комитета.

Не допускать снижения социальных гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда по результатам СОУТ при условии сохранения на рабочих местах вредных производственных факторов, ранее выявленных при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.3.15. По результатам СОУТ устанавливать работникам социальные гарантии и компенсации за вредные и (или) опасные условия труда в зависимости от класса условий труда.

6.3.16. Участвовать на паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, экологии, обязательств, установленных коллективным договором, соглашениями, изменений условий труда и установлением размера доплат за вредные и особые условия труда не ниже установленных трудовым законодательством.

6.3.17. Возмещать вред, причиненный работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, производить в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

6.3.18. Обеспечить полноправное участие Профсоюзного комитета, технической инспекции труда в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.19. Создать условия для работы уполномоченных по охране труда профсоюза и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы и места работы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.3.20. Совместно с Профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

6.3.21. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

Обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и

требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

6.3.22. Совместно с Профсоюзным комитетом организовывать проведение смотров, конкурсов по охране труда в организации и на региональном уровне.

6.3.23. Обеспечить ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период к 15 сентября текущего года.

6.3.24. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды.

6.3.25. Проводить экологические субботники.

6.3.26. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий и охраны труда Работников, сокращению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

6.4.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.4.2. Вносить предложения Работодателю по вопросам улучшения работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии.

6.4.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

6.4.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

6.4.5. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также законодательства о специальной оценке условий труда.

6.4.6. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения этих нарушений.

6.4.7. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.4.8. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.5. Работники в области охраны труда обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.5.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.5.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.5.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.5.8. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.5.9. Знакомиться с результатами специальной оценки условий труда под роспись.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить трудоустройство беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более лёгкую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов.

7.2. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в свободное от работы время.

7.3. Освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 18 лет), по их заявлению, от ночных смен.

7.4. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8, детей-инвалидов до 18 лет без их согласия.

7.5. Предоставлять по заявлениям женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.

7.6. Обеспечить предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

7.7. Предоставлять женщинам, имеющим ребёнка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днём, с сохранением средней заработной платы.

7.8. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами РФ и области, ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

8.2. Возмещать работникам не позднее, чем за 3 дня до отправления в командировку расходы, связанные со служебными командировками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

8.3. Выплачивать работникам выходное пособие в случае их увольнения по основаниям, в порядке и размерах, установленных ТК РФ

8.4. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

8.5. Выделять средства на единовременные выплаты в связи:

- с выходом на пенсию – до 1 мес. окладов;
- с юбилеями 50,55,60 лет – до 1 мес. оклад;
- со смертью сотрудника – до 2 мес. окладов;
- со смертью близких родственников (супруги(а), дети, родителей) - до 2 мес. окладов;
- лицам, впервые вступившим в брак – до 2 мес. оклад;
- с рождением ребенка – до 1 мес. оклад;

8.6. Предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, дополнительный оплачиваемый отпуск в связи:

с бракосочетанием - 3 дня;

с рождением или усыновлением ребенка - 3 дня;

с проходами детей в Вооружённые силы РФ - 2 дня;

с бракосочетанием детей Работника - 2 дня;

с участием в похоронах близких родственников - 3 дня.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.7. Добиваться от Работодателя предоставления ежемесячной информации о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд.

8.8. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом Работников.

8.9. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу.

8.10. Активно работать в комиссии по пенсионным вопросам в целях оказания практической помощи в реализации пенсионных прав работников.

10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией.

10.2. Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.3. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

10.4. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором.

10.5. Работодатель и Профсоюзный комитет образуют комиссию по трудовым спорам и организуют её работу.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель создаёт условия для осуществления деятельности профсоюзной организации учреждения.

Работодатель обязуется:

11.3. Соблюдать права профсоюзной организации и её выборных органов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора.

11.5. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу не позднее двух недель со дня получения запроса бесплатно полную и достоверную информацию, предусмотренную ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, в том числе по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;

непосредственно затрагивающим интересы работников.

11.6. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

11.7. Предоставить председателю Профсоюзного комитета возможность участия в работе коллегиального руководящего органа организации с правом голоса.

11.8. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель обязуется ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы Работникам перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников - членов профсоюза на расчётный счёт в размере 1% .

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

12.2. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

12.3. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 4 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.

12.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

12.6. При ликвидации Областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Планета детства» в г. Барыше» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.7. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения №1, №2, №3, №4, №5, №6, №7, №8, №9, №10.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Положение об оплате труда работников Областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Планета детства» в г. Барыше»
2. Перечень должностей, на которых работники заняты работой в ночное время
3. Правила внутреннего трудового распорядка рабочих и служащих Областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Планета детства» в г. Барыше»
4. Перечень профессий, для которых установлена сокращенная рабочая неделя
5. Перечень должностей, которым предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, в связи с графиком работы
6. Перечень профессий, на которых устанавливается суммированный учет рабочего времени
7. Перечень профессий, должностей с ненормированным рабочим днем, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск
8. Соглашение по охране труда
9. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты
10. Перечень профессий, должностей, на которых предусмотрена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств
11. Положение о временном переводе сотрудников на дистанционную работу