

**Коллективный договор**  
**казенного учреждения Воронежской области**  
**«Панинский социально-реабилитационный**  
**центр для несовершеннолетних»**

**на 2023-2026 г.г.**

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права. Договор распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением тех пунктов, которые обозначены как относящиеся только к членам профсоюза.

1.2. Стороны коллективного договора:

Казенное учреждение Воронежской области «Панинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее - Работодатель), в лице директора учреждения Уразовой Елены Владимировны, действующей на основании Устава и работники казенного учреждения Воронежской области «Панинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» представленные первичной профсоюзной организацией в лице представителя – председателя первичной профсоюзной организации Черниковой Натальей Владимировной.

1.3. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другие вопросы, определенные сторонами.

Договор устанавливает социально-экономические гарантии работников.

Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.5. Профсоюзный комитет является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает профсоюзную организацию Учреждения в лице ее профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников Учреждения, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.7. 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 создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.

Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

1.11. 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, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.)

## **Раздел 2. Срок действия Договора**

2.1. Коллективный договор действует с 10.11.2023г. по 09.11.2026г.

Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение

принятых на себя обязательств. По истечению указанного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, исполняют действующий.

2.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

### Раздел 3. Отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

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;
- обеспечивать трудовой коллектив организации необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и Федерального закона от 22.08.1996 года №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» создавать необходимые условия должностным лицам, работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы.
- предоставить отпуска с сохранением заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях (имеющих государственную аккредитацию) по профилю занимаемой должности не зависимо 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);
- предоставлять по требованию профсоюзного комитета полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

### 3.3. Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом (ст. 372 ТК РФ);

- выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя.

- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды.

### 3.4. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (II часть 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 организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещении и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации.

Работники несут 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);

**3.5. 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 с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

**3.6. В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, Уставом отраслевого профсоюза и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:**

- заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
- реорганизации и ликвидации организации;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;
- вносить по этим и другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);
- свободно распространять информацию о своей деятельности;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи всем работникам организации.

### 3.7. 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;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, 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.

## Раздел 4. Трудовой договор и обеспечение занятости

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

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются и согласовываются с профсоюзным комитетом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым

законодательством, а также Генеральным, отраслевым и региональным соглашениями, коллективным договором организации.

#### 4.2. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- 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;
- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);
- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профкома;

#### 4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата, вследствие реорганизации или ликвидации учреждения, работодатель обязан:

- в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

- предупредить работников о предстоящем сокращении численности или штата, либо ликвидации организации персонально под роспись не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные, при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие родители, воспитывающие детей от 14 до 16-летнего возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;



- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности);
- проработавшие на предприятии более 10 лет (по соглашению);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники моложе 18 лет;
- родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ;
- другие конкретные категории по соглашению сторон (ст. 179 ТК РФ);

- расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профкома) в соответствии со ст. 373 и 374 ТК РФ.

- использовать с учетом мнения профкома внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, работниками, совместителями;

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (1 день в неделю или несколько часов в день) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка по заявлению работника;

- содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:

1) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);

2) во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

- 3) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- 4) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- 5) работающих инвалидов;
- 6) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данной организации;

#### **4.4. Профком обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза 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.

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

**5.1.** Продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю, сокращенная продолжительность рабочего времени для женщин, работающих на селе, медицинского и младшего медицинского персонала составляет - 36 часов в неделю. Для педагогических работников – 30 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

**5.2.** В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

**5.3.** В случае производственной необходимости работодатель может вводить деление рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

**5.4.** Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, которые после утверждения его руководителем, доводятся до сотрудников не позднее, чем за месяц до введения его в действие.

**5.5.** Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97-99 ТК РФ.

**5.6.** К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения профкома и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ).

**5.7.** 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. Учетный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

**5.8.** Периоды отсутствия воспитанников, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. Если работник был лишен возможности трудиться в этот период, считать это время временем вынужденного прогула по вине работодателя и оплачивать из расчета среднего заработка работника. В этот период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу с сохранением заработной платы. Указанные работники эпизодически могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, при наличии их согласия.

**5.9.** 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).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Не допускается установление в коллективных или 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.

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).

**5.10.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом

мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

**5.11.** В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);

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

**5.13.** Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

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).

**5.14.** Отпуска с сохранением заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

#### **5.15. Оплата отпусков.**

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска за трудовой период производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами Российской Федерации.

**5.16.** Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам, другим уважительным причинам на условиях, предусмотренных коллективным договором.

### **Раздел 6. Оплата и нормирование труда**

**6.1.** Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, включает в себя оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты и в рамках доведенных бюджетных ассигнований максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимаются руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента – 3,0.

**6.2.** Оплата труда работников организации производится на основе Положения об оплате труда (ст.ст. 135, 143 ТК РФ).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного действующим законодательством минимального размера оплаты труда.

**6.3.** Заработная плата работников учреждения определяется на основе:

-Единогласного тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

-отнесения профессий рабочих и должностей служащих к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням в составе профессиональных групп в соответствии с действующим законодательством;

-установленных окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням в составе ПКГ работников;

-установленных выплат стимулирующего характера;

-установленных выплат компенсационного характера.

**6.4.** Установить, что:

- размер доплат работникам за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты - 50% оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

-специалистам учреждения, работающим на селе, которым до 1 января 2005 года были установлены повышенные на 25% оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по сравнению со ставками специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях, сохраняются повышенные оклады(должностные оклады), ставки заработной платы. Оклад специалистов учреждения, работающих на селе, с учетом повышения на 25%, учитывается при начислении им стимулирующих, компенсационных выплат.

Работодатель обязуется:

- оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);

- не оплачивать время простоя по вине работника (ст. 157 ТК РФ), если иное не будет предусмотрено настоящим коллективным договором;

- оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере (работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере согласно ст.ст. 152, 153 ТК РФ; по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате);

Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату (за 1 половину месяца - 23 числа текущего периода, за 2 половину - 8 числа месяца, следующего за расчетным месяцем). Выплату заработной платы за отпуск производить не позднее, чем за три дня до его начала.

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

Форма расчетного листка утверждена работодателем с учетом мнения профкома организации.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ);

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

**6.5.** Работодатель или уполномоченные им 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.

**6.6.** Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

**6.7.** Перечень всех систем премирования, компенсационных и стимулирующих выплат и надбавок в организации (ст. 144 ТК РФ), с тем, чтобы каждый работник имел полное представление о том, на какие дополнительные выплаты, помимо основной заработной платы, он может рассчитывать, представлен в Положении об оплате труда работников.

**6.8.** Определение размера средней заработной платы производится в соответствии с ТК РФ и иными нормативными актами РФ.

**6.9.** В области нормирования труда стороны договорились:

-внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

## **Раздел 7. Социальные льготы и гарантии.**

**7.1.** При выходе на пенсию работодатель обязуется выплачивать работнику единовременную денежную компенсацию в зависимости от количества отработанного времени в организации:

-до 10 лет - 2000 рублей;

-от 10 до 15 лет - 5000 рублей;

-свыше 15 лет – 10000 рублей.

**7.2.** Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

**7.3.** Сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, в том числе и за профсоюзным активом, обучающимся на профсоюзных курсах и семинарах при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы.

**7.4.** Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

**7.5.** Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

7.6. Стороны договорились, что Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника – три рабочих дня;
- в связи с рождением ребёнка (отцу) – три рабочих дня;
- в связи с усыновлением ребенка – три рабочих дня;
- для сопровождения детей (1-4 класса) в школу в первый день учебного года – один рабочий день;
- для проводов детей в армию – один рабочий день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – три рабочих дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – один рабочий день;
- в связи со смертью близких родственников (дети, супруг, супруга, родители, родные братья, сёстры) – три рабочих дня.

## 7.7. Охрана труда и здоровья

### 7.7.1. Работодатель обязуется:

1) Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенических условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ)

7.7.2. Организовывать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки рабочих мест.

7.7.3. Проводить 2 раза в год под роспись инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работы, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда ( ст.212 ТК РФ). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда, лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

7.7.4. Обеспечить работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

7.7.5. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских



осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры(обследования), и порядком проведения этих осмотров(обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302 н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.7.6. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам спецоценки, по согласованию с профсоюзным комитетом, доплаты в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.7.7. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 777 н от 1 сентября 2010 года и обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замене ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

7.7.8. своевременно производить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», Утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002г. №73.

7.7.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.7.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

## **7.8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

### **7.8.1. Работодатель:**

- предоставляет безвозмездно выборным профсоюзным органам помещение для проведения заседания, хранения документации, а также возможность их размещения в доступном для всех работников месте.

- предоставлять возможность пользоваться служебным автотранспортом для выполнения общественных обязанностей.

- обязуется при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профкома областного комитета профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников через бухгалтерию.

- предоставлять право контрольно-ревизионной комиссии профсоюза осуществлять контроль за полнотой взимания профсоюзных членских взносов бухгалтерией.

- обязуется не задерживать ежемесячные перечисления членских профсоюзных взносов.

- сохраняет за членами выборных профсоюзных органов среднемесячную заработную плату на период их участия в семинарских занятиях, в совещаниях, проводимых вышестоящими органами профсоюзов (райком, обком профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания ЦК Профсоюза), а также на время профсоюзной учебы.

**7.8.2.** Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ о профсоюзах);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ о профсоюзах).

**7.8.3.** Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профорганизации, профкому в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

**7.8.4.** В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;
- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы;

7.8.5. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК РФ).

7.8.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

## **Раздел 8. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ**

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

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять 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) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);
- возобновить действие трудового договора в день выхода работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

### **8.2 Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:**

#### **1. Для работников по месту работы:**

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

- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;

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

2. Для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время.

**8.3** Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (либо допускаются только с письменного согласия)

работников, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7ст. 38

Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

## Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора

**9.1.** Контроль за выполнением коллективного договора организации осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

**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 за выполнением коллективного договора.

**9.3.** Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

**9.4.** Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

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

## Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания.

10.2. 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.

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. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора, либо продлению действующего за 3 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

Настоящий коллективный договор подписан сторонами 10 ноября 2023 года в трех подлинных экземпляров, каждый из которых имеет одинаковую силу.

От работодателя:

Директор КУ ВО «Панинский социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних»



Е.В. Уразова

От профкома:

Председатель первичной профсоюзной организации КУ ВО «Панинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»

Н.В. Черникова

10.11.2023г.