

Представитель работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МКУ «СРЦН «Алиса»

  
\_\_\_\_\_ Е.Н. Меркулова  
«01» ноября 2023г.

Представитель работодателя:  
Директор МКУ «СРЦН «Алиса»

  
\_\_\_\_\_ А.А. Шуварикова  
«01» ноября 2023г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное казенное учреждение  
«Социально - реабилитационный центр для  
несовершеннолетних  
«Алиса»  
(МКУ «СРЦН «Алиса»)**

Принят двусторонней комиссией, протокол от 05.11.2023 № 3Р

Срок действия коллективного договора с 03.11.2023 г. по 02.11.2026 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
Министерстве труда и занятости населения Кузбасса

Регистрационный № 1011 от 05.11.2023

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Стороны и назначение Коллективного договора.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются: директор, далее именуемый «Работодатель», который представляет интересы муниципального казенного учреждения «Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алиса» (именуемое в дальнейшем Учреждение) и «Работники» Учреждения.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Учреждении.

1.2. Настоящий Коллективный договор – является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ним отношения в Учреждении, заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями сторон настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель МКУ «СРЦН «Алиса», представленный в лице директора Шувариковой Алены Александровны действующего на основании Устава и Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации МКУ «СРЦН «Алиса» Меркуловой Екатерины Николаевны, именуемого далее Председатель, действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях профессионального союза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Каждая из сторон Коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

### 1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности Учреждения;

- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы Работников;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства;
- поддержания благоприятного психологического климата в Учреждении.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Отраслевым региональным соглашением между Кемеровской областной организацией профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, Департаментом социальной защиты населения Кемеровской области, Кузбасским региональным соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией администрации Кемеровской области работодателями Кемеровской области, иными правовыми актами, содержащими нормы труда.

1.5. Предметом Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

В Коллективном договоре установлены гарантии, предоставляемые Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

### 1.6. Действие Коллективного договора.

Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания.



Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложения 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.

Изменения и дополнения, принятые к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников в течение 14 рабочих дней.

В случае, если отдельные положения Коллективного договора входят в противоречия с вновь принятым законодательством, либо в силу объективных причин стала очевидна невозможность их выполнения, стороны совместным решением приостанавливают их действие и проводят консультации об их изменении или изъятии.

1.7. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор обязуются строить свои отношения на принципах:

- сотрудничества, уважения, интересов друг друга, стремления к компромиссным решениям;
- равноправия и полномочности представителей сторон;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
- добровольности принятия обязательств.

1.8. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством не приемлемы.

1.9. Администрация обязуется довести текст настоящего Коллективного договора до Работников учреждения в месячный срок со дня подписания.

## **2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы, повышение производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

### **2.1. Работодатель обязуется:**

2.1.1. соблюдать трудовое законодательство, положения настоящего Коллективного договора;

2.1.2. в силу необходимости обеспечения социальной и правовой защищенности Работников, принимать локальные нормативные акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права, интересы Работников только после предварительного уведомления Председателя.

2.1.3. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.4. Создавать для Работников необходимые условия для безопасной и эффективной работы, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.

2.1.5. Оборудовать для Работников рабочие места в соответствии с правилами охраны труда.

2.1.6. Повышать уровень социальных гарантий Работников.

2.1.7. Поощрять особо отличившихся в труде Работников и коллектив в целом.



2.1.8. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников.

2.1.9. Внедрять современные системы управления и информационные технологии.

2.1.10. Обеспечить Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей (в соответствии со ст. 22 ТК РФ).

2.1.11. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором.

2.1.12. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.1.13. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.14. Рассматривать представления Председателя о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.1.15. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.1.16. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.1.17. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.1.18. Осуществлять обработку, хранение и передачу персональных данных работников в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 27.07.2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

2.1.19. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

2.1.20. Исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

## **2.2. Председатель обязуется:**

2.2.1. Способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами.

2.2.2. Нацеливать Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.2.3. Добиваться улучшения условий труда Работников.

2.2.4. Контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством.

2.2.5. Поддерживать благоприятную деловую атмосферу в коллективе, уважая права и мнения членов коллектива.

2.2.6. Способствовать созданию творческой обстановки в коллективе, формировать в коллективе обстановку товарищества, взаимовыручки.

2.2.7. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, принятых без необходимого согласования с представительным органом Работников.

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



2.2.9. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников и членов представительного органа Работников.

2.2.10. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для Работников и членов их семей.

2.2.11. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в учреждении Работодателя, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

### **2.3. Председатель имеет право:**

2.3.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам.

2.3.2. Вносить Работодателю соответствующие предложения по вопросам социально-трудового характера и участвовать в заседаниях органов при их рассмотрении.

2.3.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.3.4. Оказывать консультативную, правовую, финансовую и другие виды помощи членам представительного органа Работников.

### **2.4. Работники обязуются:**

2.4.1. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности согласно трудовому договору, должностной инструкции.

2.4.2. Исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством Российской Федерации;

2.4.3. Повышать свою квалификацию.

2.4.4. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда.

2.4.5. Выполнять установленные нормы труда.

2.4.6. Соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.7. Беречь имущество учреждения и бережно относиться к имуществу других Работников.

2.4.8. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.4.9. Поддерживать благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнения друг друга.

2.4.10. Не разглашать сведения, составляющие охраняемую федеральным законом тайну, а также сведения, ставшие им известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство.

2.4.11. Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.

2.4.12. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам.

2.4.13. Свое рабочее место, оборудование, приспособления содержать и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории Работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.14. Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работника, экономно и рационально использовать энергию, воду и другие материальные ресурсы.

### **2.5. Работники имеют право:**

2.5.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.5.2. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.5.3. На рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.



2.5.4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполнения работы.

2.5.5. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.5.6. На полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.5.7. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.

2.5.8. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.5.9. На возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.5.10. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.5.11. На ознакомление с содержанием Коллективного договора.

## **2.6. Настоящий Коллективный договор распространяется:**

2.6.1 На Работников, являющихся членами профсоюза.

2.6.2 На Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

2.6.3 На иных Работников в порядке и на условиях, установленных в настоящем Договоре.

**2.7. Работодатель обязуется** ознакомить с настоящим Договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников, а также всех вновь поступающих Работников.

**2.8. Условия** настоящего Коллективного договора обязательны для безусловного выполнения его Сторонами.

## **2.9. Основные принципы заключения Коллективного договора.**

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности финансового обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за их исполнением.

## **2.10. Общие обязательства Работодателя:**

2.10.1 Работодатель и уполномоченные им должностные лица признают право Председателя на ведение коллективных переговоров и заключение настоящего Коллективного договора от имени Работников.

2.10.2 Работодатель обязуется содействовать деятельности первичной профсоюзной организации, ее органов, членов Профсоюза, не вмешиваться в деятельность первичной профсоюзной организации, не ограничивать законные права Работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

2.10.3 Работодатель обязуется обеспечить всемерное содействие деятельности Председателя.

2.10.4 Работодатель гарантирует Председателю получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического характера.

2.10.5 Работодатель и Председатель обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств по данному Договору.



2.11. В случае реорганизации или смены представителя сторон Коллективного договора его права и обязанности по договору переходят к его правопреемнику и сохраняются до заключения нового Коллективного договора.

### 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны пришли к соглашению, что началом трудовых отношений между «Работодателем» и «Работником» является заключение трудового договора, по которому «Работник» обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Работодатель обязуется своевременно выплачивать Работникам заработную плату и обеспечивать условия труда согласно трудовому законодательству.

Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором и соглашениями. Работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении правила внутреннего трудового распорядка.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовые договоры с Работниками разрабатываются специалистом по кадрам.

3.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.4. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, техникой безопасности, охраной труда, Коллективным договором, обязательством о неразглашении служебной конфиденциальной информации, Кодексом этики и служебного поведения Работников.

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

3.6. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.



3.7. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания.

В период испытания на Работника распространяются правила внутреннего трудового распорядка, должностная инструкция, обязательство о неразглашении служебной конфиденциальной информации, Коллективный договор, договор о полной материальной ответственности, приказы и распоряжения директора Учреждения.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и заведующих отделениями - шести месяцев.

3.8. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.9. Расторжение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. При этом Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3.10. Над Работниками, впервые принятыми на работу в Учреждение, устанавливается наставничество согласно Положению о наставничестве.

3.11. Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

3.12. С 01.01.2020 года сведения о трудовой деятельности на каждого Работника по умолчанию оформляются в электронном виде. При приеме на работу с 2020 года Работник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо сведения о трудовой деятельности.

Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы Работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге. С 01.01.2021 года на вновь устроившихся Работников ведется трудовая книжка только в электронном виде.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются в любой момент по заявлению Работника в течение трех рабочих дней. При увольнении сведения о трудовой деятельности предоставляются непосредственно в день увольнения. Если Работник отказался либо не смог лично получить сведения о трудовой деятельности в назначенный день, Работодатель обязуется отправить их почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

3.13. К трудовой деятельности в сфере социальной защиты и социального обслуживания с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям), за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности (в соответствии со ст. 351<sup>1</sup> ТК РФ).

3.14. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Председателя.

3.15. Полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой массовое сокращение количества рабочих мест, могут осуществляться только после предварительного письменного уведомления Председателя (не менее чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов Работников - членов профсоюза. Работодатель и Председатель договорились, что применительно к данному учреждению увольнение является массовым, если сокращается 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней.

3.16. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять Председателю проекты распоряжений о сокращении численности или штата



Работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.17. Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюза по пункту 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Председателя (в соответствии со ст. 82, 373 ТК РФ).

3.18. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под подпись не менее чем за два месяца. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор, без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

### **3.19. Работодатель:**

3.19.1. При объективной необходимости сокращения численности или штата Работников на основе консультаций с Председателем, разрабатывает меры по снижению ее негативных последствий и обеспечивает реализацию следующих мероприятий:

3.19.1.1 регулирует, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественный отток кадров и временное ограничение их приема;
- упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри органов и учреждений социальной защиты населения на освобождающиеся места;
- перевод Работников на сокращенную рабочую неделю или неполный рабочий день.

3.19.1.2 предоставляет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работников предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одиноких матерей и отцов, имеющих на иждивении 2 и более детей в возрасте до 18 лет;

- работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.19.1.3 взаимодействует с ГКУ ЦЗН г. Прокопьевска (Центром занятости) в целях совместного решения вопроса о переподготовке высвобождаемых Работников.

3.20. Не допускается по сокращению численности или штата увольнение одновременно двух Работников - членов одной семьи.

3.21. Работнику, получившему уведомление о предстоящем сокращении, Работодатель вправе предоставить 4 часа в неделю рабочего времени, для поиска нового места работы, с сохранением среднего заработка.

3.22. Работодатель оказывает предпочтение в приеме на работу после реконструкции ранее работавшим здесь Работникам. Организует, в случае необходимости, их переобучение из средств учреждения.

3.23. Особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе.

Особенности регулирования труда дистанционных Работников закреплено главой 49.1 Трудового кодекса РФ.

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

Дистанционными Работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового



договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения Работодателя.

3.23.1. В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, Работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному Работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

3.23.2. При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. По требованию Работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

3.23.3. Если трудовой договор о дистанционной работе заключается путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает страховое свидетельство государственного пенсионного страхования самостоятельно.

3.23.4. Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с документами, может осуществляться путем обмена электронными документами.

3.23.5. По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного Работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному Работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного Работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе.

3.23.6. При отсутствии соглашения дистанционный Работник предоставляет Работодателю трудовую книжку лично или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением.

3.23.7. В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного Работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

3.24. Особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе.

3.24.1. Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе Работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

3.24.2. В случае, если ознакомление дистанционного Работника с приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, Работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному Работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Председателем.

4.2. Для Работников учреждения обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением Работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и Работников, работающих по скользящему графику (согласно ст.91 ТК РФ).



4.3. По просьбе Работника Работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для него формы организации труда при обеспечении нормального функционирования учреждения.

4.4. Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, женщин, имеющих детей до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет или Работника, осуществляющего уход за больным членом семьи (по медицинским показателям), обязан в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или рабочей недели. Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий. Оплата производится пропорционально отработанному времени.

4.5. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

4.6. Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия Работника и лишь в случаях, перечисленных в ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях – по согласованию с Председателем. В соответствии с ч.3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены случаи привлечения Работников к работе в выходные нерабочие праздничные дни без их согласия. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

4.8. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с законодательством (ст.108 Трудового кодекса Российской Федерации). В подразделениях, где по условиям работы, связанным с жизнеобеспечением учреждения, перерывы установить нельзя, Работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены. Данное время подлежит оплате Работодателем. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливается Работодателем по согласованию с Председателем и фиксируются в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.9. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

4.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Председателем ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется в указанный срок довести до сведения всех Работников согласованный график ежегодных отпусков.

4.11. По желанию Работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска:

- работников в возрасте до 18 лет;
- беременных женщин;

- работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

4.12. Работник имеет право на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Случаи, когда работнику может быть предоставлен отпуск до истечения шести месяцев, предусмотрены статьей 122 ТК РФ.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком ежегодных оплачиваемых отпусков, ежегодно



утверждаемым директором Учреждения и с учетом мнения (по согласованию) с представителем трудового коллектива.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемого отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.14. Супругам, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск согласно графику отпусков.

4.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, согласно статье 126 Трудового кодекса РФ, может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- запрещена замена отпуска денежной компенсацией работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, в части дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого за работу именно в этих (вредных и опасных) условиях.

4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

4.18. Заработная плата за время отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

4.19. Работодатель осуществляет трудоустройство Работника с ограниченной трудоспособностью по его заявлению и на основании справки Медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК).

4.20. Работникам учреждения по заключению медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) предоставляются сокращенные рабочие дни, с оплатой в соответствии с действующим законодательством.

4.21. Работодатель освобождает беременных женщин, на основании их заявления, от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

4.22. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

4.22.1. Освобождать женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), по их просьбе от ночных смен.

4.22.2. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин без их согласия, имеющих детей в возрасте до 12 лет, детей-инвалидов до 18 лет.

4.22.3. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.



4.23. Работодатель устанавливает по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

4.24. Работодатель устанавливает графики сменности по согласованию с Председателем.

4.25. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы при пятидневной рабочей неделе сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.26. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением средней заработной платы:

4.26.1. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет. Предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

4.26.2. Донорам – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

4.27. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.

4.28. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника:

- если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению;

- порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

## **5.ОПЛАТА ТРУДА.**

### **ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

5.1. Системы оплаты труда устанавливаются по категориям Работников согласно действующему штатному расписанию.

#### **5.2. Работодатель:**

5.2.1. Обеспечивает формирование фонда оплаты труда, своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы в соответствии с действующими штатным расписанием и Положением об оплате труда. Форма, система и размер оплаты труда Работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденном Работодателем по согласованию с Председателем.

5.2.2. Обеспечивает минимальный размер оплаты труда Работникам в размере не ниже величины прожиточного минимума трудового населения, установленного в Кемеровской области-Кузбассе.

5.2.3. Выплачивает Работникам заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

5.2.4. Размер заработной платы Работников определяет в соответствии с Положением об оплате труда, разрабатываемым Работодателем по согласованию с Председателем.

5.2.5. Оплата труда Работников производится на основе Положения об оплате труда Работников. Оклады Работников в соответствии с Положением об оплате труда определяются по результатам аттестации и тарификации. Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация Работника и результаты, достигнутые им при исполнении должностных обязанностей. При этом учитываются квалификационные требования по общепрофессиональным должностям и должностям, специфическим для социальной сферы.

5.2.6. Выплачивает заработную плату в следующие сроки:



- за первую половину месяца – 30 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 15 числа месяца, следующего за расчетным.

Выдает всем Работникам не позднее, чем за 2 дня до выдачи заработной платы расчетные листки по заработной плате. При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

5.2.7. По согласованию с Председателем устанавливает выплаты к должностным окладам за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ в процентах от должностного оклада Работника.

5.2.8. Производит доплаты по согласованию с Председателем за внутреннее совмещение профессии в размере не более 50 процентов должностного оклада по совмещаемой должности.

5.2.9. Обязуется по письменному заявлению Работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках, в том числе с использованием пластиковых карт.

5.2.10. Оплачивает Работникам сверхурочные работы не менее чем в двойном размере.

5.2.11. Оплачивает работы в ночное время в полуторном размере от оклада.

5.2.12. Производит доплату к должностным окладам за вредные и тяжелые условия труда по результатам специальной оценки условий труда для следующих профессий рабочих (ст. 147 ТК РФ):

- слесарю-сантехнику 4% должностного оклада;
- шеф-повару, повару 5% должностного оклада;
- машинисту по стирке и ремонту белья 5% должностного оклада.

5.2.13. Выплачивает материальную помощь Работникам учреждения согласно Положению, об оплате труда в случаях:

- при стихийном бедствии и чрезвычайной ситуации (пожар, ураган);
- при тяжелом заболевании, травме Работника, несчастном случае;
- смерти Работника;
- смерти близкого родственника Работника (родителей, супругов, детей).

5.2.14. Оплачивает командировочные расходы (суточные).

5.2.15. Согласно статье 151 ТК РФ Работнику, выполняющему у одного и того же Работодателя, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.2.16. Все разовые выплаты производит только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

В порядке исключения в другие сроки может производить следующие выплаты:

- внеплановый аванс;
- командировочные расходы;
- заработная плата при увольнении;
- выплаты по больничным листам.

5.3. Выплата заработной платы руководителю учреждения производится одновременно с ее выплатой Работникам учреждения.

5.4. В случае, если в период предупреждения Работников о предстоящем их высвобождении увеличивает размер оплаты труда Работников в целом по учреждению, то это увеличение касается и высвобождаемых Работников.

5.5. При неверном расчете размера заработной платы труда Работника, руководитель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате причитающихся сумм.



Согласно статье 234 ТК РФ Работодатель обязан возместить Работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Ответственный за начисления заработной платы бухгалтер Учреждения обязан ежемесячно предоставлять информацию о заработной плате Работнику в форме расчетного листка (начисления, налоги и другие удержания, а также общая сумма, подлежащая выдаче). Форма расчетного листка утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива.

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

### 6.1. Работодатель:

6.1.1. Работникам учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, сверх установленного законодательством основного отпуска, в соответствии с Постановлением коллегии администрации Кемеровской области от 13.02.2006г. №40. «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета»:

6.1.1.1. За работу с ненормированным рабочим днем:

- директору – 12 календарных дней;
- заместителю директора – 10 календарных дней;
- главному бухгалтеру - 10 календарных дней;
- заведующему отделением – 8 календарных дней;
- водителю - 6 календарных дней;
- слесарю-электрику по ремонту электрооборудования – 3 календарных дня;
- кладовщику -3 календарных дня.

6.1.2. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между Работником и Работодателем.

6.1.2.1 Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней в случаях:

- регистрации брака;
- рождения ребенка;
- смерти близких родственников.

6.1.3. Предоставляет в случае болезни Работнику в течение календарного года три дня неоплачиваемого отпуска по личному заявлению без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания.

6.1.4. Своевременно уплачивает единый социальный налог в размере, определенном законодательством, предназначенный для перечисления во внебюджетные государственные фонды.

6.1.5. Обеспечивает своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.11.2010 года № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

6.1.6. Гарантирует перечисление ежемесячных взносов добровольного страхования Работников, застрахованных по договорам добровольного страхования.

6.1.7. Работникам в случае, если их профессиональная деятельность связана с разъездами при оказании социальных услуг, предоставляется бесплатный проезд на всех видах городского пассажирского транспорта общего пользования (кроме такси, в том числе маршрутного такси) в соответствии с ч.1 ст.1 Закона Кемеровской области от 30 октября 2007 года № 132-ОЗ «О мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений социального обслуживания».

6.1.8. Работникам, имеющим стаж работы в муниципальных учреждениях социального обслуживания не менее трех лет, при окончании образовательной организации



высшего образования по специальности "Социальная работа" выплачивается единовременное пособие в размере 15000 рублей. Работникам, имеющим стаж работы в муниципальных учреждениях социального обслуживания не менее трех лет, при окончании профессиональной образовательной организации по специальности "Социальная работа" выплачивается единовременное пособие в размере 10000 рублей в соответствии с ч.2 ст.1 Закона Кемеровской области от 30 октября 2007 года № 132-ОЗ «О мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений социального обслуживания».

6.1.9. В целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам, осуществляющим социальную реабилитацию несовершеннолетних в муниципальных специализированных учреждениях для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации, устанавливается компенсация произведенных ими расходов по оплате стоимости указанных продукции и изданий в размере не более 1200 рублей в календарный год в соответствии с ч.4 ст.1 Закона Кемеровской области от 30 октября 2007 года № 132-ОЗ «О мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений социального обслуживания».

6.1.10. По представлению руководителей структурных подразделений и согласованию с Председателем производит поощрительные разовые выплаты Работникам согласно Положению, об оплате труда:

- награждение Почетной грамотой отраслевых министерств Российской Федерации, Совета народных депутатов Кемеровской области-Кузбаса, Губернатора Кемеровской области-Кузбасса, Совета народных депутатов города Прокопьевска, Главы города и т.п.;
- праздничные даты (День социального работника, Новый год, 8 марта, 23 февраля);
- юбилейная дата Работника (45, 50, 55, 60, 70 лет);
- в связи с выходом на пенсию при достижении пенсионного возраста.

6.1.11. В случае смерти Работника учреждения выплачивает материальную помощь лицу, фактически оплатившему погребение умершего при предоставлении документов, подтверждающих оплату им ритуальных услуг на основании письменного заявления.

6.1.12. Создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год медицинского осмотра, профосмотра.

6.1.13. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

6.1.14. Суммирует все дополнительные отпуска (даже если Работнику положено два и более дополнительных отпуска различной продолжительности) с основным в 28 календарных дней.

6.1.15. Ходатайствует перед Комитетом социальной защиты населения администрации города Прокопьевска о выделении Работникам учреждения, имеющим детей в возрасте до 14 лет, путевок в детские оздоровительные лагеря.

6.1.16. Возмещает расходы, связанные со служебными командировками, в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6.1.17. Гарантирует право на дополнительное образование (повышение квалификации) по профилю деятельности не реже чем:

- 1 раз в 3 года – педагогическим Работникам,
- 1 раз в 5 лет – медицинским Работникам и специалистам учреждения.

6.1.18. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для него время в текущем году. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **6.2. Работодатель совместно с Председателем:**

6.2.1. Принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками учреждения и членами их семей.



#### **6.2.1.1. В этих целях Работодатель:**

- предоставляет Председателю в бесплатное пользование находящиеся на балансе учреждения объекты культурно - спортивного, и оздоровительного назначения;
- обеспечивает за счет учреждения техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов.

#### **6.2.1.2. Председатель:**

- использует деятельность учреждений культуры, спорта, отдыха, оздоровительно-физкультурных объектов для удовлетворения интересов и потребностей Работников учреждения и членов их семей;
- осуществляет контроль за своевременным перечислением средств;
- обеспечивает целенаправленность использования средств, направленных на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

#### **6.3. Председатель:**

6.3.1. Производит единовременную выплату из средств профсоюзных взносов в следующих случаях:

- юбилейная дата 50,55,60,70;
- достижение права на получение пенсии;
- бракосочетание члена профсоюза;
- рождение ребенка у члена профсоюза;
- смерть близких родственников (родители, дети, супруги, брат, сестра);
- тяжелая болезнь Работника, связанная с госпитализацией (на месяц и более), проведением операции, медицинским обследованием с выездом за пределы города.

### **7.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

7.2. В учреждении проводится поэтапная специальная оценка условий труда, разрабатываются на ее основе мероприятия в установленном порядке.

#### **7.3. Работодатель:**

7.3.1. Обеспечивает Работников производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами. Не допускается приемка в эксплуатацию вновь строящихся и реконструируемых производственных объектов без проведения предварительной экспертизы проектов на соблюдения условий охраны труда.

7.3.2. Проводит не реже 1 раза в год анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывает по согласованию с Председателем мероприятия по его снижению.

7.3.3. Систематически информирует каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому Работнику по его просьбе.

7.3.4. Организует работу по обеспечению Работникам условий и охраны труда в соответствии с законодательством по охране труда.

7.3.5. Реализует мероприятия по обеспечению необходимых условий и охраны труда в соответствии с ежегодным планом, разрабатываемом совместно с Председателем.

7.3.6. Обеспечивает не реже 1 раза в полугодие инструктирование Работников правилам техники безопасности, а также вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте вновь поступивших Работников.

7.3.7. Обеспечивает Работников бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами.

7.3.8. Осуществляет меры по приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил.



7.3.9. Создает необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

7.3.10. Предоставляет дополнительные социально-трудовые гарантии Работникам, занятым на работах на персональных компьютерах (дополнительные перерывы для отдыха). Работникам, постоянно занятым на работах с ПЭВМ через каждые 2 часа работы предоставляется перерыв 15 минут.

7.3.11. Образует по каждому несчастному случаю на производстве специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители Работодателя и Председатель. Комиссию возглавляет Работодатель (представитель).

7.3.12. Содействует проведению профсоюзного контроля условий и охраны труда Работников.

7.3.13. Не допускает привлечения Работников к сверхурочным работам более чем 120 часов для одного Работника в год (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3.14. Проводит расследование и учет несчастных случаев в учреждении в соответствии с федеральными законами Российской Федерации, информирует о несчастных случаях соответствующие профсоюзные органы.

7.3.15. Обеспечивает каждому Работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.

7.3.16. Финансирует ремонт рабочих помещений, занимаемых штатными Работниками.

7.3.17. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

#### **7.4. Работодатель и Председатель:**

7.4.1. Пришли к соглашению, что в случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, необеспечения Работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы возможен после консультации Работника с представителем Профсоюза и официального предварительного письменного уведомления руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий за отказ от работы Работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. В течение времени приостановки работы по указанной причине за Работником сохраняется место и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7.4.2. Стороны договорились проводить один раз в год спортивный праздник для Работников, с привлечением их семей, в первую очередь детей, в целях сокращения потерь рабочего времени вследствие временной нетрудоспособности и популяризации здорового образа жизни.

#### **7.5. Председатель:**

7.5.1. Организует в учреждении аптечки первой медицинской помощи, организует контроль за сроками годности лекарственных препаратов.

7.5.2. Планирует в сметах профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с членами профсоюза.

## **8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

Сознавая важность работы с молодёжью (Работники до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала учреждения эффективного участия молодых Работников в реализации производственных планов учреждения, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи.

### **8.1. Работодатель совместно с Председателем обязуются:**



8.1.1. Обеспечивать ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения среднего и высшего профессионального образования, а также для молодежи после прохождения ими воинской службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.

8.1.2. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения.

8.1.3. Создавать условия для реализации научного и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также организовывать работу Совета наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала учреждения.

8.1.4. Организовывать обучающие семинары по вопросам трудового права, семейного, жилищного законодательства, психологии и охраны труда.

8.1.5. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав.

8.1.6. Поощрять молодежный профсоюзный актив, ведущий эффективную производственную и общественную работу.

8.1.7. Содействовать развитию молодежного движения, проведению конкурсов профессионального мастерства, физкультурно-спортивных мероприятий и др.

8.1.8. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программ специалитета или программ магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

8.1.9. Прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней).

8.1.10. Прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

## **8.2. Работодатель:**

8.2.1. Устанавливает ежемесячное социальное пособие в размере 1000 рублей в течение первых трех лет работы молодым специалистам (лицам до 30 лет), окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования по специальности "Социальная работа" и впервые поступившим на работу в учреждение в соответствии с ч. 3 ст.1 Закона Кемеровской области от 30 октября 2007 года № 132-ОЗ «О мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений социального обслуживания».

## **9. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ВЕТЕРАНАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

9.1. Председатель не реже одного раза в год выделяет ветеранам учреждения благотворительную помощь на проведение культурно-массовых, оздоровительных мероприятий.

9.2. Работодатель и Председатель содействуют организации отдыха ветеранов.

9.3. На работающих членов профсоюза, ушедших на пенсию и не снявшихся с профсоюзного учета в первичной профсоюзной организации учреждения социальной защиты населения, распространяются все льготы и гарантии.

## **10. РАЗДЕЛ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1. Взаимоотношения Работодателя и Председателя строятся на основании законодательства, соглашений и настоящего Коллективного договора.



10.2. Первичная профсоюзная организация, возглавляемая Председателем, действует на основании Устава Профессионального союза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее Устав) и Общего положения о первичных организациях профессионального союза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее Общее положение).

10.3. Председатель представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом, Общим положением.

**10.4. Работодатель в целях создания условий для участия Председателя в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:**

10.4.1. Предоставляет Председателю информацию о деятельности учреждения.

10.4.2. Проводит консультации с Председателем по вопросам принятия в учреждении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с Председателем.

10.4.3. Гарантирует участие Председателя в оперативных совещаниях вышестоящих профсоюзных органов.

10.4.4. Производит множительные работы с целью доведения необходимой информации до членов профсоюза.

10.5. Работодатель и его должностные лица обязаны оказывать содействие деятельности Председателя.

**10.6. Работодатель:**

10.6.1. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в интересах Работников, а также для прохождения профсоюзной учебы.

10.6.2. Выплачивает вознаграждение (стимулирующие выплаты, премии) председателю первичной профсоюзной организации, активно участвующему в работе по развитию социального партнерства, совершенствованию социально-трудовых отношений, охране труда, организации отдыха Работников и их детей, укреплению трудовой дисциплины в учреждении.

10.6.3. Предоставляет Председателю право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделяет для этой цели помещения в согласованные с Работодателем сроки.

10.6.4. Предоставляет Председателю право проведения своих заседаний в рабочее время, без нарушения нормальной деятельности учреждения.

10.6.5. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы и членам профсоюза свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с Председателем сроки.

10.6.6. Перечисляет на счет профсоюзного органа (ГПО) членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию и составляемому на основании личных письменных заявлений членов профсоюза:

- на имя руководителя. Предоставляет Председателю право приема, регистрации и хранения таких заявлений.

10.6.7. Признает, что штатные профсоюзные Работники являются равноправными членами трудового коллектива и на них распространяются все виды социально-бытовых льгот и материального стимулирования из средств учреждения.

10.6.8. Включает Председателя в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений. В обязательном порядке включает председателя первичной профсоюзной организации в состав аттестационных комиссий.

10.6.9. Гарантирует, что на период полномочий председателя первичной профсоюзной организации (не освобожденного от основной работы), должность (штатная



единица), занимаемая председателем первичной профсоюзной организации, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации учреждения, а также не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда. Увольнение по инициативе Работодателя председателя первичной профсоюзной организации допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.7. Работники, входящие в состав профсоюзного актива, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Председателя.

10.8. Перевод на другую работу Работников учреждения, входящих в состав профсоюзного актива по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Председателя.

10.9. Председатель либо иной представитель первичной профсоюзной организации, участвующий в коллективных переговорах, в период их проведения не может подвергаться дисциплинарному взысканию, переведен на другую работу, перемещен или уволен по инициативе Работодателя.

10.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением настоящего Коллективного договора, соглашений председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и другим выплатам при проведении проверок.

## **11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **11.1. Первичная профсоюзная организация:**

11.1.1. Ведет переговоры от имени Работников с Работодателем по вопросам соблюдения настоящего Коллективного договора, регулирования трудовых отношений и оплаты труда.

11.1.2. Добивается повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда.

11.1.3. Контролирует правильность применения Трудового кодекса Российской Федерации в области оплаты труда, правильность применения действующих систем оплаты труда и положений о стимулировании Работников.

11.1.4. Защищает членов профсоюза при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией организаций, сокращением рабочих мест, нарушением своевременности оплаты труда. Представляет интересы членов профсоюза по трудовым спорам перед Работодателем, в городских органах законодательной, исполнительной и судебной власти.

11.1.5. Обеспечивает методический контроль за организацией работ в структурных подразделениях за выполнением требований по охране труда, производственной санитарии, гигиены в соответствии с действующим законодательством, правилами и нормами.

11.1.6. Предоставляет Работникам бесплатную консультативную и правовую помощь по вопросам трудового, пенсионного законодательства, вопросам занятости, охраны труда.

11.1.7. Принимает меры по устранению предпосылок возникновения трудовых споров (конфликтов) по вопросам условий труда, а в случаях их возникновения стремится разрешить ситуацию без остановки трудового процесса.

11.1.8. Способствует росту квалификации Работников, содействует в организации конкурсов профессионального мастерства.

11.1.9. Нацеливает Работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка.

11.1.10. Из своих средств организует проведение физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий.

11.1.11. Принимает меры по организации санаторно-курортного обслуживания и отдыха Работников и их детей. Организует и проводит оздоровительные компании для детей Работников.



11.2. В период действия Коллективного договора в случае его выполнения Председатель не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания, действует три года.

12.2. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.5. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года.

12.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

12.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры по разработке и подготовке к заключению настоящего Коллективного договора.

12.8. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании Работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

12.9. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.10. За невыполнение обязательств, принятых Председателем, виновные в том члены профсоюзного актива несут ответственность в соответствии с Уставом и Общим положением о первичных организациях Профсоюза.

12.11. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется на уведомительную регистрацию.

12.12. Работники предоставляют право Председателю договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

12.13. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав Работников на период действия договора в учреждении, соблюдаются прежние нормы при наличии финансовой возможности.

12.14. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится в отделе кадров, другой – в Первичной профсоюзной организации МКУ «СРЦН «Алиса».



Пронумеровано, прошито  
и скреплено печатью 12 листов

Директор  
*М.А.А.* А.А. Шуварикова

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Ф.Н. Меркулова

