

Государственное бюджетное учреждение  
Самарской области «Высокинский пансионат для инвалидов  
(психоневрологический интернат)»

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на  
2022-2025гг.

Коллективный договор утвержден  
на общем собрании трудового коллектива  
«14» Августа 2022г.

с. Высокое  
2022 год.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Самарской области «Высокинский пансионат для инвалидов (психоневрологический интернат)» (далее - Учреждение) между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего коллективного договора (далее - Стороны) являются:

- работодатель в лице директора Учреждения Искрина Никиты Сергеевича, именуемый далее «Работодатель», и
- работники организации, именуемые далее "Работники", представленные первичной профсоюзной организацией, в лице председателя первичной профсоюзной организации Петряковой Юлии Алексеевны, именуемые далее «Профком».

1.2. Коллективный договор является правовым актом, который регулирует социально-трудовые, профессиональные и служебные отношения между работодателем и работниками на основе соблюдения взаимных интересов сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, охраны труда, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Стороны договорились, что Профком выступает в качестве уполномоченного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, внесении в него дополнений и изменений, а также ведении

переговоров по решению социально-экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости.

1.5. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.6. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учета мотивированного мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, принимать локальные нормативные акты учреждения по согласию с выборным органом первичной профсоюзной организации (часть третья статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.7. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Однако по взаимному согласию сторон, могут быть внесены изменения и дополнения.



1.8. Настоящий Коллективный договор не ухудшает условия труда и социальные гарантии работников и не противоречит действующему законодательству РФ и отраслевым соглашениям. В случае принятия законодательного акта, ухудшающего положение работника по сравнению с настоящим Коллективным договором, действуют условия Коллективного договора.

1.9. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.10. Изменения и дополнения вносятся в настоящий Коллективный договор по взаимному согласию сторон, в том же порядке, в каком был принят настоящий Коллективный договор.

1.11. Текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 30 дней после его подписания. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись правилами внутреннего трудового распорядка, с положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

1.12. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется обеими сторонами, подписавшими его, Работодатель и Профком ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива.

1.13. Настоящий Коллективный договор представлен в 3-х подлинных экземплярах. Первый из них направляется работодателю, второй - Профкому, третий - регистрирующему органу по труду.



## **2. Политика социального партнерства.**

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Во время действия настоящего Коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению Учреждения.

2.3. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения выборного органа первичной профсоюзной организации важную информацию, затрагивающую интересы работников.

2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования и/или типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ)).

### **3. Основные права и обязанности сторон.**

#### **3.1. Работники имеют право на:**

- 3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 3.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- 3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- 3.1.7. Подготовку, дополнительное профессиональное образование и повышение своей квалификации;
- 3.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.9. Участие в управлении учреждением;
- 3.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;



3.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.1.13. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

3.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **3.2. Работники обязаны:**

3.2.1. Соблюдать трудовую дисциплину, выполнять правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

3.2.2. Повышать свой профессиональный уровень.

3.2.3. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции локальных нормативных актов по охране труда, противопожарной безопасности, санитарно-гигиенические требования, работодателя, в том числе по видеонаблюдению.

3.2.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

3.2.5. В установленный срок проходить медицинский осмотр за счет средств Учреждения.

3.2.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

3.2.7. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

3.2.8. Экономно и рационально использовать материалы, электроэнер-



гию и др. ресурсы.

3.2.9. Быть внимательными и вежливыми с клиентами Учреждения, членами коллектива.

### **3.3. Работодатель имеет право:**

3.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.3.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.3.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.3.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

3.3.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.3.6. Принимать локальные нормативные акты;

3.3.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

3.3.8. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

### **3.4. Работодатель обязуется:**

3.4.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.4.2. Обеспечить эффективное руководство учреждением, высокую степень организации труда и производства, улучшение условий труда работни-

ков;

3.4.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.4.4. Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

3.4.5. Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

3.4.6. Обеспечивать работникам оплату их труда в соответствии с присвоенным разрядом, квалификацией, занимаемой должностью, обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.4.7. Выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;

3.4.8. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда, в общих итогах работы;

3.4.9. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест;

3.4.10. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

3.4.11. Создавать безопасные условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний;

3.4.12. Принимать меры к своевременному обеспечению необходимым хозяйственным инвентарем, наглядными пособиями, обеспечивать в организации санитарно-гигиенические нормы и правила, сохранность имущества;

- 3.4.13. Максимально обеспечивать работникам занятость, оплату и условия труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- 3.4.14. Знакомить вновь принимаемых работников с коллективным договором и иными локальными нормативно - правовыми актами;
- 3.4.15. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;
- 3.4.16. Рассматривать представления представителя работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах и результатах;
- 3.4.17. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- 3.4.18. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 3.4.19. Осуществлять обязательное социальное страхование (ОМС) работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.4.20. Осуществлять при наличии финансовых средств добровольное медицинское страхование (ДМС) в порядке, определенном локальным нормативным актом Учреждения;
- 3.4.21. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 3.4.22. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

#### **4. Трудовые отношения.**

- 4.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются обязательным заключением письменного трудового договора в форме, пре-



дусмотренной ст.67 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.2. Работодатель на основании ст.60 ТК РФ не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

4.3. В трудовом договоре согласно ст.57 ТК РФ оговариваются условия работы, режим и продолжительность рабочего времени, время отдыха, оплата труда, льготы, компенсации и другое.

4.4. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре и должностных инструкциях. Индивидуальные должностные инструкции разрабатываются на основе профессиональных стандартов, Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) и объявляются работнику под роспись.

4.5. Если работник не приступил к работе в установленный в трудовом договоре срок, то трудовой договор аннулируется и считается незаключенным (ст. 61 ТК РФ).

4.6. Изменение сторонами определенных условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

4.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81, ст.82 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 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 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

На основании Постановления Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» и отраслевого соглашения на 2022-2025 годы стороны договорились, что критериями массового увольнения являются:

- а) ликвидация Организации;
- б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве;
  - 30 и более человек в течение 30 календарных дней;
  - 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
  - 250 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.8. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с наиболее высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).



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

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание:
  - инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
  - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.
  - родителю, имеющему 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 пунктом 7 статьи 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 Российской Федерации.

4.9. Стороны настоящего Коллективного договора договорились о том, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:

- работники предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии);
- проработавшие в организации более 10 лет;
- многодетные матери (отцы).

4.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с



беременными женщинами, а также с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

4.11. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности штата, предоставляется не менее одного рабочего дня в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы, а также преимущественное право на занятие открывшихся вакансий в течение года.

4.12. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

4.13. Основные права и обязанности работников и работодателя указываются в трудовом договоре, в локальных актах работодателя, а также в Правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых работодателем по согласованию с профкомом.

4.14. В соответствии со ст.196 ТК РФ стороны настоящего Коллективного договора договорились, что работодатель проводит повышение квалификации работников с оплатой повышения квалификации.

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

Режим рабочего времени и времени отдыха Работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом графиками работы.

5.2. Для медицинских работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II групп, - не более 35 часов в неделю;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.4. Работа медицинских работников, работников по совместительству регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

5.5. Особенности рабочего времени и время отдыха водителей автомобилей утверждены Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16.10.2020 № 424.

5.6. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

5.7. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленный для соответствующей категории работников.



5.8. Накануне праздничных и выходных дней продолжительность рабочего дня (смены) сокращается на один час, включая и работников работающих по сокращенному и неполному рабочему времени.

На отдельных видах работ в Учреждении, где невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (порядок оплаты регламентирован в статье 152 ТК РФ).

5.9. Сверхурочные работы могут производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. Привлечение к работе Работника в выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника, с учетом мнения Профкома и на основании письменного распоряжения Работодателя.

5.12. Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочей недели составляет 36 часов, заработная плата при этом выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. (Статья 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации).



5.13. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

5.14. Среднему и младшему медицинскому персоналу, оказывающему круглосуточную помощь получателям социальных услуг, проживающим в учреждении, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Работникам, работающим в многосменном режиме и с суммированным учетом рабочего времени, режим работы устанавливается графиком работы, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания не входит в рабочее время. Если невозможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются в отдельном локальном нормативном акте Учреждения (далее ЛНА).

5.16. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.17. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может предоставить по письменному заявлению Работника с учетом мнения Профкома дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы:

- В связи с бракосочетанием работника – 3 рабочих дня;
- В связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 рабочих дня;
- Для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 рабочий день;
- Для проводов детей в армию – 3 рабочих дня;
- В связи с бракосочетанием детей работника – 3 рабочих дня;
- Для участия в похоронах родных и близких – 3 рабочих дня;
- В день рождения работника – 1 рабочий день.

5.18. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы согласно ст.128 ТК РФ

Помимо лиц, которым это право предоставлено действующим законодательством, отпуск без сохранения заработной платы могут получить:

- Отцы в период пребывания жены в родильном доме - до двух недель;
- Родители первоклассников – до двух недель;
- Участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5.19 Работодатель с учетом мнения Профкома утверждает не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года график отпусков.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.



5.20. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Лицам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.21. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.22. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска определяется в перечне должностей.

5.23. Работодатель не вправе предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска меньшего размера, чем установлено законодательством, настоящим Коллективным договором или отказывать в предоставлении таких отпусков.

5.24. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

5.25. Стороны настоящего Коллективного договора договорились, что вне графика предоставляются отпуска работникам, имеющим санаторную путевку и по семейным обстоятельствам.

5.26. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.27. Стороны настоящего Коллективного договора договорились, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохра-



нения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.28. Женщинам, имеющим 2-х и более детей до 14 лет, предоставляются 2 недели отпуска без сохранения заработной платы и очередной отпуск в удобное время.

5.29. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.30. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- Имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- Имеющие детей инвалидов;
- Родители выпускников средних школ в период сдачи всех экзаменов детьми.

5.31. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

Разделение отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника.

Отзыв Работника из отпуска производится по письменному распоряжению Работодателя с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпусков в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установлен-

ном порядке. Неиспользованная 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 Работника в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работника занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.32. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

5.33. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и Профкома.

5.34. Запрещается направление Работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе Работодателя.

5.35. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также в связи:

- с переездом на новое место жительства;
- с уходом за больными членами семьи на время болезни, в соответствии с медицинским заключением органов здравоохранения;
- с другими случаями – по соглашению между Работником и Работодателем.

5.36. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлению при условии использования ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляются дополнительные отпуска без сохранения



заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.37. Часть неиспользованного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника, решением Работодателя с учетом производственных интересов и при наличии финансовых средств может быть заменена денежной компенсацией.

5.38. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

## **6. Оплата труда, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты.**

6.1. Оплата труда работников организации производится на основании «Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Самарской области», утвержденного Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. № 415 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Самарской области» с изменениями и дополнениями, «Положения об оплате труда работников ГБУ СО «Высокинский пансионат для инвалидов» и других нормативных правовых и законодательных актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

6.2. Заработная плата работников организации состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у друго-



го работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ).

6.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырёх часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени) нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

6.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 и ст. 151 ТК РФ).

6.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в учреждении. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами и настоящим Коллективным договором.

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

6.8. Работникам учреждения производятся компенсационные выплаты установленные законодательством.

6.9. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

6.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.13 Работодатель устанавливает надбавки (к должностным окладам), за интенсивность и напряжённость работы всем работникам, независимо от занимаемой должности и стажа работы. Работникам выплачивается премия в соответствии с Положением о премировании.

6.14. Работодатель выделяет в пределах фонда оплаты труда средства на премиальные выплаты по итогам работы

6.15. Оплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в повышенном размере (50%), установленном Положением об оплате труда к настоящему коллективному договору. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.16. Работодатель вправе устанавливать работникам стимулирующие надбавки в соответствии с Положением об оплате труда.

6.17. Работодатель выделяет в пределах фонда оплаты труда средства на премиальные выплаты по итогам работы

6.18. Заработная плата выплачивается: первая часть – 20 числа текущего месяца и 5 числа следующего за расчетным месяцем – окончательный расчет.

Вновь принятым работникам выплачивается заработная плата бухгалтером учреждения до изготовления и получения зарплатной карты. По истече-



нию данного срока заработная плата выплачивается путем ее перечисления на счета пластиковых зарплатных карт работников.

Заработная плата работникам переводится в кредитную организацию указанную в заявлении работника.

6.19. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.20. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.21. В случае задержки выплаты заработной платы Профком принимает все разрешённые законом меры по вопросу защиты интересов работников при выплате заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.22. В случае задержки выплаты заработной платы, а также оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации), в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

6.23. Работодатель устанавливает надбавку к окладу за звание «Лучший работник сферы социальных услуг года» в соответствии с Законом Самар-



ской области «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области».

6.24. В случаях, установленных отдельным ЛНА Учреждения, с учетом мнения Профкома работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь:

- при увольнении (с учетом стажа работы не менее 5 лет) на заслуженный отдых (постоянный) – до 10 000 рублей
- длительное и тяжелое заболевание работника до 10 000 рублей;
- необходимость дорогостоящего лечения до 10 000 рублей;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранными органами и других форс-мажорных обстоятельств до 10 000 рублей;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности до 10 000 рублей;
- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей) – в размере до 10 000 рублей;
- смерть работника, работающего на момент смерти в учреждении (оказание материальной помощи близким родственникам: супруги, дети, родители) – в размере до 10 000 рублей;
- юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения (работники всех категорий) в размере – 5 000 рублей;
- в связи с курортно-санаторным лечением во время отпуска – 30 % от стоимости путевки (исходя из материального положения работника).
- при вступлении в законный брак сотрудника учреждения (впервые) - в размере 5 000 рублей;
- при рождении ребенка – в размере 5 000 рублей;
- сотрудникам, имеющим детей школьного возраста (с 6 до 18 лет включительно) к началу учебного года – в размере 1 500 рублей;

- сотрудникам учреждения, дети которых призываются на военную службу в ряды Российской армии и по возвращению со службы из рядов Российской армии – в размере до 10 000 рублей;

- сотрудникам учреждения, которые призваны на военную службу в связи с объявлением частичной и/ или полной мобилизации – в размере до 10 000 рублей.

## **7. Условия и охрана труда.**

### **7.1. Обязанности Работодателя:**

Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.2. Обеспечить право Работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

7.1.3. Ежегодно выделять средства в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на оказание услуг (ст. 225 ТК РФ) на выполнение мероприятий по охране труда.

7.1.4. Ежегодно обновлять действующие инструкции по охране труда с учетом мнения Профкома и обеспечивать ознакомление с ними всех Работников.

7.1.5. Создать совместно с Профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

7.1.6. Обеспечить в целях охраны здоровья Работников:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;



- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности Работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение Работников по пожарной безопасности;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- проведение специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждение;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режима;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- организацию работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- организацию проведения общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, обязательные медицинские осмотры;

- предоставление Работникам при прохождении диспансеризации в сфере охраны здоровья, освобождения от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- предоставление Работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч. 3 ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождения от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- предоставление Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождения от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.7. Работодатель вправе освободить Работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем;

7.1.8. Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.1.9. Обеспечивать возврат части сумм страховых взносов (до 20 процентов), перечисленных в Фонд социального страхования, на предупреди-



тельные меры по снижению производственного травматизма, в том числе проведение СОУТ, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.1.10. В случае нарушения норм охраны труда работодатель возмещает работникам учреждения причиненный им имущественный ущерб, с вязанный с причинением вреда здоровью и моральный вред, определенный в судебном порядке.

7.1.11. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.12. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.13. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.1.14. На основании Положения о системе управления охраной труда в Учреждение, СОУТ и перечня должностей и профессий с вредными условиями труда обеспечить выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ №1122н от 17.12.2010 г., ст.212, 214, 221 ТК РФ.

7.1.15. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- льготную пенсию по списку №2 по перечню производств, работ, профессий и должностей (постановление Правительства РФ от 29.10.2002 г. №781);



- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, по перечню профессий и должностей (постановление Правительства РФ от 06.06.2013 № 482; ст. 92, 117 Трудового кодекса РФ; постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101);

- доплату к окладу в размере 25% за работу в связи с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда по перечню должностей (профессий) работников учреждения согласно Постановления Правительства Самарской области № 415 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Самарской области».

## **7.2. Обязанности Профкома**

### **Профком обязуется:**

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации по охране труда со стороны Работодателя.

7.2.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу Работникам спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств.

7.2.3. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.2.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с Работниками Университета.

7.2.5. Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.2.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства Российской Федерации об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

7.2.7. В случае грубых нарушений требований охраны труда вправе требовать от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных

нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя.

### **7.3. Обязанности Работника**

#### **Работник обязуется:**

7.3.1. Соблюдать требования охраны и безопасности труда.

7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

### **7.4. Улучшение условий и охраны труда**

#### **7.5.**

7.4.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле обеспечения охраны труда и улучшения условий труда.

7.4.2. Работодатель организует содержание имущества в соответствии с установленными требованиями в сфере охраны труда и обеспечения надлежащих условий труда.



7.4.3. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция средств индивидуальной защиты Работников осуществляется за счет средств Работодателя.

## **8. Социальные гарантии работникам.**

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование в размере, определенном законодательством.

## **9. Мероприятия по защите социально-экономических и трудовых прав молодых работников (до 35 лет).**

9.1. Работодатель обязуется содействовать работе молодежного совета профкома, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности предприятия.

9.2. Молодыми работниками (рабочими, специалистами) считаются работники учреждения в возрасте до 35 лет.

9.3. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности учреждения.

9.4. Работодатель обязуется принять Положение о наставничестве и закрепить наставников за всеми молодыми работниками в первые полгода их работы в учреждении.

9.5. Производить единовременную выплату к заработной плате в размере 100% от должностного оклада молодым сотрудникам, самостоятельно получающим образование без отрыва от производства (основание: документ, подтверждающий обучение).

9.6. В случаях, установленных Положением об оплате труда, работникам может выплачиваться материальная помощь.

9.7. На членов молодежного совета профкома распространяются положения ст.ст.374-377 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.8. Молодой специалист учреждения, окончивший обучение по специальности, требующейся в учреждении имеет приоритетное право на перевод по полученной специальности.

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности.**

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.6. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего за-



работка членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях до 10 дней в году.

10.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части первой ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82.ст.374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- выполнение работником должностных обязанностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.11. Работодатель на основании личных заявлений работников – членов профсоюза обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию учреждения. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, проводить анкетирование, собирать за пределами рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации принимать участие в работе собраний.

10.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профсоюзному комитету в согласованные сторонами сроки. По просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации информация должна предоставляться в письменном виде.



10.14. В случае необходимости выборный орган первичной профсоюзной организации вправе запросить у работодателя объяснение о причинах принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

10.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.16. Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников учреждения.

10.17. Работодатель решает вопросы расходования средств социального страхования на оздоровление работников учреждения совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.18. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации имеют право на получение следующих дополнительных льгот:

- бесплатной юридической консультации.

## **11. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением.**

11.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

11.2. Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам учреждения, совмещающим работу с

получением образования, если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

11.3. Работнику учреждения, совмещающему работу с получением образования в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с получением образования в одной из этих организаций по выбору работника.

## **12. Срок действия коллективного договора. Ответственность за нарушение положений коллективного договора.**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать срок действия договора на срок не более трех лет.

12.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен и дополнен в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

12.3. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют работники в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и работодатель, а также соответствующие органы по труду.



12.4. Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего коллективного договора, разрешаются в установленном порядке.

12.5. Лица, виновные в нарушении обязательств настоящего коллективного договора, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

12.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания его сторонами.

12.7. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех, вновь поступивших на работу в учреждение граждан при заключении с ними трудового договора.

12.8. Стороны один раз в год отчитываются перед работниками о ходе выполнения коллективного договора.

12.9. Настоящий коллективный договор распространяется на всех членов профсоюзной организации и сотрудников, не имеющих статуса члена профсоюза, чьи интересы представляет данная профсоюзная организация.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения Самарской области «Высокинский пансионат для инвалидов (психоневрологический интернат)»


  
Ю. А. Петрякова

«14» октября 2022 г.



**От работодателя:**

Директор государственного бюджетного учреждения Самарской области «Высокинский пансионат для инвалидов (психоневрологический интернат)»

  
Н.С.Искрин

«14» октября 2022 г.

