

Коллективный договор

Государственное казенное учреждение социального
обслуживания Республики Мордовия «Социально-
реабилитационный центр для несовершеннолетних
«Солнышко»

на 2026 – 2028 г.г.

Подписи сторон

Работодатель

Директор ГКУСО РМ «СРЦН «Солнышко»

Е.М. Марчкова



Представитель работников

Председатель профкома

Я.В. Шеянова

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения.....	1
Раздел 2. Взаимоотношения сторон.....	3
Раздел 3. Основные права и обязанности работника и работодателя	4
Раздел 4. Оплата труда	8
Раздел 5. Социальные льготы, гарантии и компенсации.....	10
Раздел 6. Рабочее время и время отдыха	14
Раздел 7. Охрана труда	15
Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности.....	18
Раздел 9. Ответственность и информированность о выполнении коллективного договора	19
Раздел 10. Заключительные положения	19

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казённом учреждении социального обслуживания Республики Мордовия «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Солнышко» (далее Учреждение) между работодателем и работниками в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - Государственное казённое учреждение социального обслуживания Республики Мордовия «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Солнышко», в лице директора Марчковой Елены Михайловны, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и первичная профсоюзная организация, в лице его Председателя Шеяновой Яны Викторовны.

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

- Создания системы социально-трудовых прав и гарантий, способствующих улучшению положения работников;
- Повышения уровня качества жизни работников и членов их семей;
- Создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- Практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять. Стороны признают своим долгом сотрудничать для реализации указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Представительный орган работников выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны Коллективного договора принимают на себя взаимные обязательства по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, поручения условий охраны труда, социальных гарантий и других вопросов, определённых Сторонами.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае:

1.6.1. Изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, перевыборов председателя и членов представительного органа работников, избрания нового представительного органа.

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

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

1.6.4. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Стороны пришли к соглашению, что коллективный договор заключён на три года, распространяет свои правоотношения с 26 января 2026 года и действует по январь 2028 года. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.10. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников в соответствии с действующим законодательством. Этим же крите-

риям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым работником.

1.12. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

1.13. В соответствии со ст. 52 ТК РФ работники имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно через свои представительные органы.

Стороны определили следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение первичной профсоюзной организацией консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определённые ТК РФ, учредительными документами, коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения.

Раздел 2. Взаимоотношения сторон.

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства в сфере труда, коллективно-трудоуого регулирования социально-трудоуых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Соблюдать условия и выполнять определённые Договором обязательства.

2.1.3. Принимать меры, направленные на достижение взаимных договорённостей по вопросам регулирования социально-трудоуых отношений.

2.1.4. Предпринимать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций о Учреждении, а так же принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров в Учреждении.

2.1.5. Разрабатывать социальные программы, включая программы, направленные на оздоровление Работников, проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Раздел 3. Основные права и обязанности работников и работодателя.

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, трудовым договором;
- 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;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с выполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда, разработанные в соответствии с Положением о системе нормирования труда в учреждении;
- соблюдать требования комплексной безопасности, в том числе требования по охране и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- сообщать непосредственному руководителю или лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;

- соблюдать установленные правила работы в Учреждении с целью повышения эффективности и качества социального обслуживания клиентов Учреждения.

3.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 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;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета об их реализации;
- реализовать права, представленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, в соответствии с занимаемой должностью и квалификацией работника;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять, по запросу, полномочным представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать реализацию мероприятий по патриотическому воспитанию работников в трудовом коллективе;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных трудовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные и необходимые для качественного исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работниками в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Договоренность сторон в области оплаты труда:

4.1.1. Оплата и стимулирование труда Работников осуществляется согласно Положению об оплате труда работников ГКУСО РМ «СРЦН «Солнышко».

4.1.2. Пересмотр действующих и введение новых систем оплаты труда осуществляется с учетом мнения представительного органа Работников.

4.1.3. Заработная плата выплачивается в безналичной денежной форме (рублях Российской Федерации), путем перевода на банковские карты Работников, за счет средств Работодателя, не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы в Учреждении являются: **12 и 27** число каждого месяца.

4.1.4. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы может производиться накануне этого дня.

4.1.5. При выплате заработной платы работодатель обязан один раз в месяц в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.1.6. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии со штатным расписанием, Положением об оплате труда работников Государственного казённого учреждения социального обслуживания Республики Мордовия «Социально-

реабилитационный центр для несовершеннолетних «Солнышко». Заработная плата работников центра определяется на основе:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп;
- Установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников;
- Установления к базовым окладам повышающих коэффициентов;
- Установления выплат компенсационного характера;
- Установления выплат стимулирующего характера.

4.1.7. Работодатель имеет право осуществлять выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера и с учетом мнения профсоюза.

4.1.8 Оплата труда работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также работникам, командированным в праздничные и выходные дни, производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.9. Установление, изменение размера должностного оклада Работника оформляются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом директора учреждения

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

4.1.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

4.1.12. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся Работникам, и несет ответственность за нарушение сроков их выплаты.

4.1.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) 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 Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение

ние неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.1.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Работникам, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработная плата сохраняется в полном размере.

4.1.15. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.1.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.1.17. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

4.1.18. В Учреждении установлена повременная система оплаты труда.

Раздел 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Гарантии и компенсации при направлении работников в командировку:

5.1.1. При направлении работника для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы, для повышения квалификации с отрывом от работы, в служебную командировку, ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), согласно действующего законодательства.

5.1.2. При направлении водителя автомобиля в служебную командировку, ему гарантируется возмещение расходов на приобретение топлива и иные расходы, связанные с эксплуатацией служебного транспорта в пути.

5.2. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.

5.2.1. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места

работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с главой 25 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

5.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук:

5.3.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения независимо от их организационно-правовых форм Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, согласно ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

5.3.3. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

5.3.4. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

5.4. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора:

5.4.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4.2. Сокращение численности или штата работников Учреждения происходит в соответствии с главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

5.4.4. Стороны договорились, что помимо лиц указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за один год до пенсии);
- проработавшие в организации более пятнадцати лет;
- один из двух работников из одной семьи.

5.5. Гарантии и компенсации по результатам специальной оценки условий труда:

5.5.1. Работникам учреждения, 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, Работодатель устанавливает следующие виды компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4 процента оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- сокращенную продолжительность рабочего времени, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасными условиями труда устанавливается - не более 36 часов в неделю.

5.6. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения:

5.6.1. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.6.2. В случае если обучение производится за счет средств учреждения, работодатель вправе заключить с работником ученический договор.

5.6.3. В соответствии с ученическим договором работник по окончании обучения обязуется отработать в учреждении работодателя не менее 3 (трех) лет. А в случае увольнения по основаниям предусмотренным статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением пункта 10 статьи 77, пунктов 1, 2, 4, 13 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) возратить работодателю понесенные расходы, связанные с прохождением профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

5.6.4. В случае высвобождения работников и их перевода на другую должность внутри учреждения, работодатель в праве осуществлять опережающие обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Финансирование данных мероприятий осуществляется за счет средств учреждения.

5.6.5. В случае направления работника для профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работодатель сохраняет за ним место работы (должность),

среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.7. Другие социальные льготы, гарантии и компенсации:

Стороны договорились, что работодатель:

5.7.1. выплачивает работникам Учреждения, в том числе и совместителям, ежемесячные премии, пропорционально отработанному времени.

5.7.2. Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска). Приложение 1;

5.7.3. На основании письменного заявления сотрудника предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- На бракосочетание работника или его детей - до 5 календарных дней;
- В день рождения самого работника - 1 день.
- по случаю родов супруги - до 3-х дней.
- В случае смерти близких родственников (супруга, родителей, детей, родных братьев и сестер) - 5 календарных дней.
- Переезд на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- Проводы сына на службу в армию - 1 день;
- Проводы ребёнка от 6 до 12 лет первого сентября в школу - 1 день.

5.7.4. Предоставляет педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

5.8. Стороны подтверждают, что решения касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.9. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохожде-

нии диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Раздел 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учётом мнения Первичной профсоюзной организации. (Приложение 2).

6.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя (согласно ст. 320 Трудового кодекса Российской Федерации), с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращённая продолжительность рабочего времени.

6.3. Для эффективной работы учреждения отдельным категориям работников может устанавливаться иной режим работы, согласно графиков сменности. А также может устанавливаться рабочий день, разделённый на части и (или) же суммированный учёт рабочего времени, согласно приказа директора, в соответствии с законодательством.

6.4. В учреждении может применяться сокращённое рабочее время (по согласованию между Работником и Работодателем) в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам, согласно Правил внутреннего распорядка.

6.6. На работах, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приёма пищи в течение рабочей смены в специально отведённом месте.

6.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.8. Графики отпусков составляются с учётом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам учреждения.

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учётом мнения представительного органа работников, но не позднее, чем за две недели до начала календарного года, в котором будут предоставлены отпуска.

6.10. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы по уважительным причинам по соглашению между работником и работодателем.

6.11. Женщинам, имеющим ребенка (детей) в возрасте до 14 лет, и мужчинам, являющимся единственным родителем ребенка (детей) в возрасте до 14 лет, предоставляется один дополнительный выходной день с сохранением заработной платы в календарном месяце, за исключением тех месяцев, в которых указанные работники находятся в отпуске.

Дополнительный выходной день с сохранением заработной платы предоставляется по письменному заявлению работника в адрес работодателя, поданного не менее чем за три рабочих дня, предшествующих дате его предоставления.

Не использованный в текущем месяце дополнительный выходной день с сохранением заработной платы не переносится на другой месяц, денежная компенсация за его неиспользование не выплачивается.

В таблице учета рабочего времени дополнительный выходной день с сохранением заработной платы обозначается буквенным кодом «ДВ».

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА.

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан обеспечить:

- в сметах бюджетного финансирования на каждый финансовый год средства на мероприятия по охране труда (не менее 0,2% затрат на производство услуг);
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых на производстве инструментов, сырья, материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, в

соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

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

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

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических, наркологических освидетельствований работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических, наркологических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске причинения вреда здоровью, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы

- трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - расследование и учёт в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда Социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;
 - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - ознакомление работников с требованиями охраны труда;
 - разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;
 - наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда

в соответствии со спецификой своей деятельности.

Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности.

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или с профсоюзной деятельностью.

8.1.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ),

8.1.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, согласно п. 2, подпункта «б» п. 3 и п. 5 статьи 81 ТК РФ, производится с согласия профсоюзного комитета.

8.1.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.1.5. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2. подпункта «б» п. 3 и п. 5 статьи 81 ТК РФ, только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.2. Работодатель:

8.2.1. предоставляет первичной профсоюзной организации информацию о деятельности учреждения;

8.2.2. гарантирует возможность участия председателя или иного представителя первичной профсоюзной организации в оперативных совещаниях на уровне администрации;

8.2.3. предоставляет первичной профсоюзной организации для работы необходимые помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.2.4. предоставляет в бесплатное пользование необходимые для деятельности первичной профсоюзной организации оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники; ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт профсоюза членские взносы из заработной платы работников - членов профсоюза, одновременно с выплатой заработной платы в размере 1% (ст. 28 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.2.6. учитывает мнение первичной профсоюзной организации по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных

льгот и гарантий работникам. В предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права и обоснования к нему в выборный профсоюзный орган.

8.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.3.1. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов работодателем;

8.3.2. совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

8.3.3. представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной в комиссии по трудовым спорам и в суде;

8.3.4. осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников.

Раздел 9. Ответственность и информированность о выполнении коллективного договора.

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны в соответствии со статьей 51 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.3. работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении Учреждения, важнейших организационных и других изменениях.

10. Заключительные положения.

10.1. Изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями к нему, подписываются Сторонами и являются его неотъемлемой частью.

10.2. Стороны обеспечивают доведение Коллективного договора до сведения Работников в течение 7 (семи) дней с момента его подписания.

10.3. Договор составлен и подписан в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 20 (двадцать) листов

Директор Е.М. Марчукова

«16» 04 2026 г. М.П.

