



**МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
КУЗБАССА  
(МИНТРУД КУЗБАССА)**

Ленина пр., 141-г, г. Кемерово, 650060  
тел., факс (384 2) 53-98-33, 35-68-64  
e-mail: kanc@ufz-kemerovo.ru  
http://www.ufz-kemerovo.ru

Директору  
МКУ «СРЦН «Солнышко»

Чахловой Н.Д.

21.10.2022 № 15-07/ 6121

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

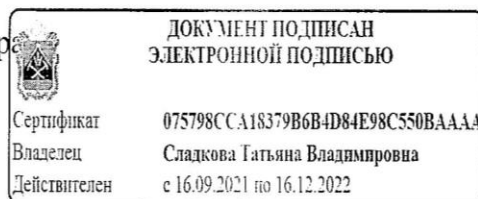
**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о предоставлении Министерством труда и занятости населения Кузбасса  
государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных  
договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской  
области-Кузбассе**

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации о труде и положениями административного регламента предоставления Министерством труда и занятости населения Кузбасса государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области, утвержденного приказом Министерства труда и занятости населения Кузбасса от 12.04.2022 № 69, проведена уведомительная регистрация коллективного договора МКУ «СРЦН «Солнышко».

Коллективный договор МКУ «СРЦН «Солнышко» включен в Единый реестр коллективных договоров и соглашений Кемеровской области-Кузбасса (21.10.2022 № 1184).

С уважением,  
заместитель министра



Т.В. Сладкова

Корнеев М.В.  
58-73-00

## Коллективный договор

муниципального казенного учреждения  
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних  
Юргинского муниципального округа «Солнышко»  
на 2022 – 2025 годы

Принят на общем собрании работников учреждения  
Протокол от «20» 10 2022г. № 6

Представитель  
работодателя:

Директор МКУ «СРЦН «Солнышко»  
Н.Д. Чахлова  
«20» 10 2022г.  
М.П.

Представитель  
работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации:  
Н.А. Крутикова  
«20» 10 2022г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда  
и занятости Кузбасса

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_  
Министр труда и занятости населения Кузбасса \_\_\_\_\_

М.П.

(подпись, Ф.И.О.)

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
1.1 Стороны договора	3
1.2 Предмет договора	4
2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	6
3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	7
4. Рабочее время и время отдыха	8
5. Охрана труда	10
6. Гарантии деятельности профсоюзной организации	11
7. Социальное страхование, гарантии и защита работников	12
8. Разрешение трудовых споров	12
9. Срок действия и форма контроля за выполнением коллективного договора	13
10. Заключительные положения	13

## 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации муниципальное казенное учреждение «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Юргинского муниципального района «Солнышко» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий работы для сотрудников (работник) учреждения.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с Представительным органом работников могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Такие акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

### 1.1. Стороны Договора

Сторонами настоящего Договора являются Работодатель, в лице директора учреждения **Чахловой Натальи Дмитриевны** и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Учреждения **Крутиковой Натальи Александровны**.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения, переизбрания председателя первичной профсоюзной организации Учреждения.

Изменения и дополнения договора в действующем коллективном договоре являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения Работников.

### 1.2 Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, в том числе женщин и молодежи, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Коллективный договор признает исключительное право директора Учреждения на:

- 1) ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров – заключение трудового договора с работниками;
- 2) поощрение работников за добросовестный труд;
- 3) требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
- 4) привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 5) принятия локальных нормативных актов по Учреждению;

- 6) требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора;
- 7) производить выплаты компенсационного и стимулирующего характера, на усмотрение директора, из стимулирующего фонда;
- 8) гарантировать льготы работника, совмещающим работу с обучением;
- 9) контроль за выполнением коллективного договор.

Коллективный договор признает право работника на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ;
- 2) предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- 3) своевременную в полном объеме и в условленные сроки выплату заработной платы;
- 4) сокращенную для педагогических работников и для женщин, работающих и живущих на селе, рабочую неделю не более 36 часов, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю, для всех остальных работников не более 40 часов в неделю;
- 5) отпуск педагогических работников, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ № 466 от 14 мая 2015 года, для всех остальных работников предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска согласно ст. 122 Трудового кодекса РФ;
- 6) объединение в профессиональные союзы, со своего согласия;
- 7) получать льготы от работодателя, если место работы находится в другом населенном пункте;
- 8) предоставление от работодателя средства защиты в предусмотренном для этого места в соответствии с правилами охраны труда;
- 9) получать льготы за продолжительность стажа непрерывной работ;
- 10) социальное страхование от работодателя согласно настоящему договору;
- 11) перерывы на отдых и предоставления места для приема пищи от работодателя;
- 12) защиту прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Директор признает профсоюзный комитет полномочным представителем трудового коллектива. Профсоюзный комитет имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным актам:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение о премиях, доплатах и надбавках;
- 3) график отпусков;
- 4) форма расчетного листка;
- 5) приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по п.2 ст. 81, п.3 ст. 81, п.5 ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- 6) обсуждение с руководителем учреждения вопросов о работе учреждения и внесения предложений по его совершенствованию.

Коллективный договор признает право работника являющимся членом Профсоюза, на усмотрение работодателя и при условии, что производственная деятельность не пострадает, предоставлять оплачиваемый отпуск в случаях:

- 1) на свадьбу работника, его детей, близких родственников – от одного до трех рабочих дней;
- 2) на проводы сына в армию – от одного до трех рабочих дней;
- 3) на подготовку и проведение похорон близкого родственника (родители, дети, супруг (а)) – от одного до трех рабочих дней;
- 4) на копку картофеля, в сентябре, каждого года – от одного до двух рабочих

дней;

- 5) на диспансеризацию и мед.комиссию сотрудника – два рабочих дня.
- 6) На вакцинацию от Covid -19 – два рабочих дня.

Коллективный договор признает право работника не являющимся членом Профсоюза, на право ежегодного оплачиваемого отпуска согласно ст.122 Трудового кодекса РФ.

Всем работникам, на усмотрение работодателя и при условии, что производственная деятельность не пострадает, предоставлять оплачиваемый отпуск, согласно законодательству РФ, на 1 сентября, если этот день выпадает на выходные дни, то отпуск переносится на последующий рабочий день, родителю (законному представителю) ребенка – один рабочий день.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и гарантирует защиту прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

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

Изменение и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ.

Председателю профсоюзного комитета, по усмотрению администрации, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 10 календарных дней.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

Профсоюзный комитет дважды, в течение года, отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

## **2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

В области оплаты труда Стороны договорились:

1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).
2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц **15 и 30** числа каждого месяца путем перечисления на банковскую карту оплаты.
3. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, согласно ст. 372 Трудового кодекса РФ. и Положения об оплате труда работников МКУ «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Юргинского муниципального района «Солнышко», утвержденным директором Учреждения и согласованным с председателем первичной профсоюзной организации и начальником управления социальной защиты населения (далее Положение об оплате труда).
5. Система оплаты труда устанавливается на основе тарифных ставок. Кроме того, выплачивается премия в соответствии с Положением об оплате труда.
6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора.
7. Доплата за каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законом и иными нормативными правовыми актами. В Учреждении за

каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов вечера до 06.00 часов утра) устанавливается доплата в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада) в месяц.

8. Доплата за продолжительность стажа непрерывной работы производится согласно Положения об оплате труда разработанного на основании Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 24 марта 2011 года № 119, установить в размере:

8.1. 20% к окладу за три года непрерывной работы в учреждении,

8.2. 30% к окладу за пять лет непрерывной работы в учреждении.

9. Согласно Положения об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения из фонда материального стимулирования выплачивается вознаграждение по итогам работы за месяц в зависимости от личного вклада каждого работника. Премия выплачивается в соответствии с Положением об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера на основании приказа директора Учреждения.

10. Юбилярам (50,55,60,65 лет) производить единовременную выплату согласно Положению об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, согласно ст. 135, ст.144 ТК РФ.

11. За счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда, оказывается материальная помощь (размер не ограничен) работникам:

- мобилизованным сотрудникам, призванным военными комиссариатами, на военную службу по мобилизации в Вооруженные силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации»

- сотрудникам, направленным начиная с 16 сентября 2022 года пунктами отбора на военную службу по контракту, военными комиссариатами, для заключения контракта о прохождении военной службы либо иного контракта (договора, соглашения) в целях участия в специальной военной операции на территории Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и заключившие его.

11.1. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

11.2. Основанием для выплаты является:

А) мобилизационные документы и предписания;

Б) письменное заявление работника с описанием проблемы и наличием подтверждающих документов (в случае трудной жизненной ситуации).

Гарантии и компенсации:

В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, определяемых Министерством финансов РФ.

Работникам, направленным на обучение работодателем с целью получения первого высшего или среднего специального образования предоставляется дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, согласно ст. 173-177 ТК РФ.

Работодатель имеет право заключить с лицом, поступающим на работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником организации является дополнительным к трудовому договору согласно ст. 198 - 208 ТК РФ.

В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученные за время учебы денежные средства, а так же возмещает все расходы, понесенные работодателем в связи с обучением согласно

ст. 207 ТК РФ.

Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

Среднедневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

При прекращении трудового договора начисление всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии с действующим законодательством.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право, известив об этом директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы согласно ст. 142 ТК РФ. Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Профком первичной профсоюзной организации принимает на себя обязательство, для сотрудников являющимися членами Профсоюза:

1. Выделять материальную помощь работникам учреждения, членам профсоюза, по случаю смерти близкого родственника (супруг (а), мать, отец, дети).

2. Выделять материальную помощь к 1 сентября, Дню знаний, родителю (законному) представителю ребенка – учащегося, являющимся членами Профсоюзной организации.

4. Выделять материальную помощь сотруднику в связи с трудной жизненной ситуацией.

5. Выделять материальную помощь в связи с бракосочетанием (впервые).

### **3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

При массовом сокращении численности или штата работников Учреждения не позднее, чем за три месяца, представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям:

- 1) предпенсионного возраста - не менее 5 лет до наступления права на пенсию;
- 2) одиноким матерям, воспитывающим детей до 16 лет, детей - инвалидов до 18 лет;
- 3) родителям, воспитывающим двух и более детей в неполных семьях,
- 4) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.



#### 4. Рабочее время и время отдыха

Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя, для мужчин, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для женщин, работающих и живущих на селе, устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя.

Общими выходными днями для работников МКУ «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Юргинского муниципального района «Солнышко» являются суббота и воскресенье.

Шеф-повар, повар, кухонный рабочий, воспитатель, помощник воспитателя, сторож (вахтер) - работают по скользящему графику, утвержденным директором Учреждения.

Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам в соответствии с режимом рабочего времени установленного в Учреждении.

Привлечение к работе в выходной день осуществляется только с письменного согласия работника и на основании письменного приказа директора Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, согласно ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. День отдыха (отгула) предоставляется до конца года, перенесение этого дня (отгула) на следующий год не допускается.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного, согласно ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных, а также дополнительный отпуск в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- 1) женщинам, перед уходом в отпуск по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) работникам в возрасте до 18 лет;
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 4) в других случаях предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Отпуск за второй и последующий годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, установленной в Учреждении.

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до начала календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник извещается под роспись, не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется

по желанию в удобное для них время.

По желанию мужа, ежегодный оплачиваемый отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении.

В стаж работы включается:

1. Время участия в санкционированной забастовке.
2. Приостановке работы.
3. Период, когда одним из родителей осуществляется постоянный уход за ребенком до момента достижения им полутора лет.
4. Период временной нетрудоспособности, в течение которого поступали выплаты по обязательному социальному страхованию (больничный).
5. Время, когда гражданин находился под стражей или в местах лишения свободы по причине необоснованного привлечения к уголовной ответственности.

Разделение отпуска на части, возможно, с согласия работника, если одна из частей отпуска не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

Работнику, имеющему двух и 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 - предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней. По письменному заявлению работника, указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором Учреждения.

Время отпуска может быть перенесено на другое время года:

- 1) в связи с санаторно-курортным лечением;
- 2) по семейным обстоятельствам.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять работникам в следующих случаях:

- 1) свадьба работника или детей работника - до 5 календарных дней;
- 2) 1 сентября матерям учащегося - 1 календарный день;
- 3) родителям, провожающим сыновей в армию - 3 календарных дня;
- 4) в юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лет) - 1 календарный день;
- 5) похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- 6) по семейным обстоятельствам по согласованию между работником и работодателем;
- 7) в других случаях предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Коллективным договором устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с пунктом 2 «Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета» (утверждены постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 13.02.2006 года № 40) у следующих категорий работников Учреждения:

- 1) директор;
- 2) заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе;
- 3) главный бухгалтер;

- 4) заведующий отделением помощи семье и детям;
- 5) фельдшер;
- 6) бухгалтер;
- 7) заведующий хозяйством;
- 8) медицинская сестра;
- 9) водитель;
- 10) специалист по кадрам;
- 11) специалист по социальной работе;
- 12) психолог;
- 13) кладовщик;
- 14) социальный педагог.

За ненормированный рабочий день предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, но не менее трех календарных дней, по основаниям, предусмотренным ст. 119 Трудового Кодекса Российской Федерации, действующим федеральным законодательством РФ, а также по основаниям, предусмотренным пунктом 3 «Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета» утвержденным постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 13.02.2006 года № 40.

## **5. Охрана труда**

Стороны договорились совместно:

1. Определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда.
2. Разрабатывать и вносить изменения в действующие инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации по принадлежности.
3. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда.
4. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов по охране труда.
5. Определять степень ответственности должностных лиц и работников Учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.
6. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнение соглашения по охране труда.
7. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:
  - 7.1. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.
  - 7.2. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.
  - 7.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
  - 7.4. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

7.7. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

7.8. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- 1) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 2) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- 3) немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- 4) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает наступивший вред в соответствии с действующим законодательством РФ.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве трех человек.

## **6. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

Работодатель обязуется:

1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и срок.

5. Разрабатывать, вести, контролировать коллективный договор и иные нормативно правовые акты с участием профсоюзного органа для защиты интересов сотрудников организации.

6. Предоставлять право профсоюзной организации по осуществлению контроля за соблюдением законодательства об охране труда и окружающей природной среды.

7. Предоставлять не освобожденным от основной работы членам выборной профсоюзной организации, освобождение от работы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профсоюзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, на время краткосрочной профсоюзной учебы.

## **7. Социальное страхование, гарантии и защита работников**

Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в муниципальном казенном учреждении «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Юргинского муниципального района «Солнышко» для работников и воспитанников возлагается на директора, а именно:

1. Осуществление государственного социального страхования всех работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством. В связи с чем, в Учреждении создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и работников, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в Учреждении.
2. Организация ежегодного бесплатного медицинского обследования, прохождения флюорографии, сдачи анализов.
3. Не допущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без медицинского осмотра, а так же в случае медицинских противопоказаний.
4. Обеспечение широкой гласности об имеющихся возможностях МКУ «Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних Юргинского муниципального района «Солнышко» по оздоровлению работников.
5. Направлять на санаторно-курортное лечение и отдых, прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом лечении.
6. Выдавать работникам Учреждения пособия, определенные действующим законодательством.
7. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения.
8. Оплату отпусков и выплату компенсации за неиспользованный отпуск производить в соответствии с трудовым законодательством.
9. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих (письмо ПФ РФ и ФНПР от 02.12.96. N 101-218).

Комиссия по социальному страхованию полномочна, распределять путевки на отдых и лечение среди работников, и оздоровление их детей.

## **8. Разрешение трудовых споров**

Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между директором Учреждения и коллективом, по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказ директора учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

Индивидуальные трудовые споры работников по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержание из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращение трудового договора по инициативе работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещение среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки, разрешается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, судах, согласно ст. 382 Трудовым кодексом РФ).

Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

В случае, если, комиссия по трудовым спорам не смогла урегулировать конфликт

между работником, профсоюзом и работодателем, то каждая из сторон конфликта имеет право обратиться в Судебный участок №5 Юргинского городского судебного района с Иском на каждую из сторон согласно ст. 382 Трудового кодекса РФ.

Порядок разрешения коллективных споров регулируется согласно ст. 398 - 418 Трудового кодекса РФ.

В период действия настоящего коллективного договора профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.

## **9. Срок действия и форма контроля за выполнением коллективного договора**

Настоящий коллективный договор вступает в силу с 21 октября 2022 года и действует по 21 октября 2025 года.

Договор может быть пролонгирован на следующий срок, если ни одна из сторон не изъявит намерения изменить содержание коллективного договора.

Для этого сторона, изъявившая подобное намерение, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для пролонгации договора, срок которого не может превышать 3-х лет.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация Учреждения и профсоюзный комитет.

На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

## **10. Заключительные положения**

Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

При согласии сторон в договор могут включаться дополнительные пункты и соглашения к настоящему договору, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам, а в части дополнительных расходов – за счет средств учреждения.

В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

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

Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган, по труду в течение семи, дней, со дня подписания, вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников муниципального казенного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Юргинского муниципального района «Солнышко».

При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.