

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

Коллективный договор

государственного казенного учреждения Самарской области «Тольяттинский
социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония»
на 2025-2028 гг.

Юридический адрес:

445041, Самарская область,

г. Тольятти, ул. Железнодорожная, 19

Работодатель:

Каюмова Инна Владимировна

97 11 46

Председатель профкома

Некрасова Светлана Васильевна

97 11 48

Численность работников – 114 человек, в

том числе членов профсоюза – 17

человек

Код ОКВЭД-87.90

Код ОКФС-13

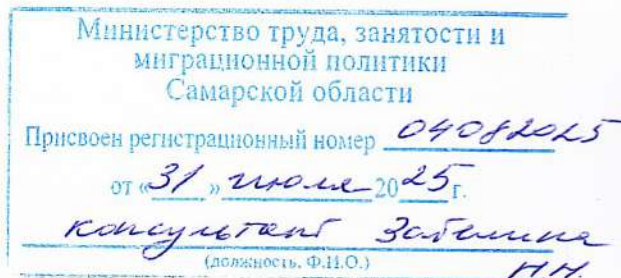
Принят на общем собрании
работников

ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН
«Гармония»

Протокол № 2

28. 07. 2025 г.

г. Тольятти



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем, представляемым руководителем государственного казенного учреждения Самарской области «Тольяттинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония» (сокращенно ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония») - далее в тексте договора Работодатель и работниками учреждения (в том числе работниками обособленного структурного подразделения), от имени которых настоящий коллективный договор подписывает профсоюзный комитет первичной организации профсоюза работников государственных учреждений - далее в тексте договора Профсоюз.

1.2. Настоящий коллективный договор заключается для урегулирования социально-трудовых отношений в учреждении между Работодателем и Профсоюзом в целях обеспечения уровня оплаты труда работников, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, занятости работников, а также эффективной работы учреждения.

Регулирование социально-трудовых отношений осуществляется на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Интересы работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет избранный ими представительный орган (Профсоюз).

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым и территориальным соглашениями.

1.6. Коллективный договор разработан и заключён в соответствии с 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; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность принимаемых обязательств; обязательность выполнения коллективного договора; контроль за выполнением принятого коллективного договора и ответственность сторон, их представителей за его невыполнение по их вине.

1.7. Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируются Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются: учет мнения представительного органа (представителя) работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашениями; проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию; обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации; участие в разработке и принятии коллективного договора; иные формы, определенные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.8. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Профсоюз признаёт роль Работодателя в планировании и управлении работой учреждения.

1.10. Работодатель признает, что работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно или через Профсоюз. Основные формы участия работников в управлении организацией установлены ст. 53 Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ).

1.11. Работодатель признаёт роль Профсоюза в представлении интересов работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрением трудовых споров работников с Работодателем.

1.12. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

1.13. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

1.14. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон.

1.15. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для проведения коллективных переговоров.

1.16. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения, заключения коллективного договора, соглашения, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон в учреждении образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей Работодателя и Профсоюза.

1.17. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

1.18. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, а исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

1.19. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.20. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

1.21. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий,

возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном ТК РФ.

1.22. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

1.23. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

1.24. Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Решение о создании примирительной комиссии оформляется приказом Работодателя и решением Профсоюза.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

1.25. Работодатель и Профсоюз достигли договоренности, что порядок работы (регламент деятельности) примирительной комиссии, а именно: персональный и численный состав, организация заседаний, ведение делопроизводства и другие вопросы определяются совместным решением Работодателя и Профсоюза.

1.26. При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража.

1.27. Работодатель и Профсоюз обязуются соблюдать условия и выполнять положения, сформулированные в настоящем коллективном договоре.

1.28. Профсоюз обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия договора в случае его безусловного выполнения.

1.29. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. Работодатель и Профсоюз обязуются осуществлять двухсторонний систематический контроль за выполнением обязательств по коллективному договору и не реже чем 1 раз в 6 месяцев отчитываться перед работниками о выполнении обязательств по коллективному договору.

1.30. Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

1.31. Профсоюз вправе в случае нарушения Работодателем норм трудового законодательства выдвинуть требования об устранении этих нарушений.

1.29. Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в Профсоюз о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2. Соглашение о взаимоотношениях Профсоюза и Работодателя в части реализации прав Профсоюза

2.1. Работодатель безоговорочно признает, что Профсоюз осуществляет свою деятельность только на основании Устава профессионального союза работников государственных учреждений РФ и руководствуется нормами законодательства РФ, действующими на территории РФ межгосударственными, международными нормами о труде, а также положениями данного коллективного договора.

2.2. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с Профсоюзом, руководствуясь в первую очередь настоящим коллективным договором, требованиями ТК РФ, и действующими на территории РФ межгосударственными, международными нормами о труде.

2.3. Работодатель признает тот факт, что непосредственную, конкретную политику Профсоюза осуществляют уполномоченные представители Профсоюза. Профсоюз обязуется информировать Работодателя в письменном виде об именах и фамилиях избранных своих представителей в 3-хдневный срок после их выборов.

2.4. Работодатель в предусмотренных ТК РФ случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в Профсоюз, представляющий интересы всех или большинства работников учреждения.

Профсоюз не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение Профсоюза не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профсоюзом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован Профсоюзом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Профсоюз имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном главой 61 ТК РФ.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

2.5. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что реализация политики занятости работников учреждения в период действия настоящего коллективного договора строится в строгом соответствии с настоящим договором, а также действующими на территории РФ иными нормативными актами по вопросам занятости.

2.6. Работодатель гарантирует Профсоюзу получение необходимой бесплатной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения. Кроме того, Работодатель обязуется на регулярной основе, не реже 1 раза в месяц, информировать Профсоюз о текущей деятельности и планах работы, используя статистические данные. Профсоюз и его представители обязуются рассматривать всю предоставляемую информацию как конфиденциальную, особенно информацию коммерческого, финансового и технического характера, и обязуются не предоставлять любую подобную информацию посторонним лицам и организациям.

2.7. Работодатель признаёт, что проведение профсоюзных собраний, конференций работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию Профсоюза с Работодателем (без нарушения нормальной деятельности учреждения). Стороны договора пришли к соглашению, что заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации профсоюза работников государственных учреждений (Профсоюза), нижестоящих выборных профсоюзных органов профсоюза работников государственных учреждений структурных подразделений организации свободно проводятся по решению этих профсоюзных выборных органов в рабочее время. Количество и время заседаний определяется Профсоюзом, его представителями самостоятельно и Работодателем не ограничивается.

2.8. Работодатель предоставляет также Профсоюзу бесплатно автотранспортные средства и другие (помимо телефона) услуги связи.

2.9. Работодатель и Профсоюз договорились, что при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы

работников учреждения. Работодатель обязуется организовать безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов и их перечисление в недельный срок в распоряжение Профсоюза, а также соответствующей части профсоюзных взносов в размере 60% от удержанной суммы в распоряжение городского комитета профсоюза работников государственных учреждений Самарской области.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

2.10. Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством, настоящим коллективным договором прав Профсоюза и содействие в его деятельности. Любые должностные лица учреждения за нарушение прав и противодействие деятельности Профсоюза несут ответственность в порядке установленном законодательством.

2.11. Работодатель обязуется сотрудничать с Профсоюзом в вовлечении и сохранении в качестве членов профсоюза всех работников учреждения. С этой целью Работодатель будет знакомить всех вновь принятых на работу, а особенно все категории руководящих работников с политикой Профсоюза, сформулированной в настоящем договоре.

3. Кадровая политика учреждения (найм и увольнение, повышение квалификации, гарантии занятости работников)

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются обязательным письменным трудовым договором, с учетом требований, предъявляемых ст.57 ТК РФ к содержанию трудового договора. Порядок заключения трудового договора регулируется ТК РФ.

3.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанной с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.5. При заключении трудового договора в него включаются сведения, обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, отраслевым и территориальным соглашениями, локальными нормативными актами.

3.6. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок в случаях, предусмотренных ч.1 и ч.2 ст.59 Трудового кодекса РФ.

3.7. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.8. Изменение определенных сторонами 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. Перевод работника без его согласия допускается лишь в случаях, указанных в ст.72.2 ТК РФ.

3.9. Массовое сокращение рабочих мест по инициативе работодателя, ликвидация учреждения и его структурных подразделений, полное или частичное приостановление работы, влекущее за собой сокращение количества рабочих мест в любом объеме или ухудшение условия труда осуществляется только после предварительного, не менее чем за 3 месяца,

уведомления в письменной форме профкома профсоюзного органа и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

3.10. Работодатель гарантирует, что в период действия договора, работники учреждения не могут быть подвергнуты массовому высвобождению. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

3.11. Расторжение трудового договора с работником-членом профсоюза по инициативе Работодателя допускается только с предварительного согласия Профсоюза.

3.12. Основные права и обязанности работников и Работодателя указываются в Правилах внутреннего трудового распорядка и утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.13. Условия найма, увольнения, соблюдения работниками учреждения трудовой дисциплины регулируются в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства.

3.14. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о найме (приеме) их на работу в учреждении заключаются на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается лишь в случаях:

а) замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с действующим трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

б) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

в) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

г) для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

д) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

ж) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

з) для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

и) в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

к) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

л) с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

м) в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Заключение срочных трудовых договоров в других случаях не допускается.

3.15. Заводимое при найме (приеме) на работу личное дело работника не может содержать сведений, характеризующих политические, религиозные и иные убеждения работника, а также сведения личного характера, о членстве в общественных объединениях. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что личное дело работника учреждения является документом строго конфиденциального характера, знакомиться с которым можно лишь на территории учреждения, а также в соответствии с требованиями ст. 86, 87, 88 ТК РФ.

3.16. Работодатель в рамках требований трудового законодательства, статей данного коллективного договора, регулирующих взаимоотношения Профсоюза и Работодателя в вопросах принятия Работодателем решений, затрагивающих социально-экономические интересы работников, обязуется уведомлять в письменной форме высвобождаемых работников

о предстоящем увольнении. Конкретный порядок увольнения работников регламентируется в соответствии с ТК РФ и требованиями настоящего договора.

3.17. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что при рассмотрении любых вопросов дисциплинарной ответственности доказательство вины работников лежит на Работодателе, а любое отклонение от установленной процедуры и сроков вынесения дисциплинарного взыскания со стороны Работодателя дает основание Профсоюзу считать его, не имеющим силы.

3.18. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению о том, что в интересах улучшения деятельности учреждения, повышения гарантий занятости, необходима действующая Система постоянного обучения и переобучения для расширения и повышения уровня профессиональных знаний всех работников учреждения. С этой целью Работодатель обязуется в трехлетний срок с момента подписания договора подготовить и внедрить (при наличии финансовой возможности учреждения) систему повышения профессиональной квалификации по всем категориям работников.

3.19. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, ч.3 ст.196 ТК РФ.

3.20. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, регламентируются главой 26 ТК РФ.

4. Оплата труда работников учреждения

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников государственного учреждения Самарской области «Тольяттинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония», а выплата стимулирующих доплат и надбавок производится в соответствии Положением о премировании работников государственного учреждения Самарской области «Тольяттинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония», которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

4.2. Система оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников устанавливаются в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

4.3. Установление систем, видов оплаты труда (денежного содержания) размеров ставок, окладов, других видов выплат производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом и закрепляется в Положении об оплате труда работников государственного учреждения Самарской области «Тольяттинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония».

4.4. Формы, виды и размеры материального поощрения, вознаграждения по итогам работы за год, видов оплаты труда (денежного содержания), других видов выплат устанавливаются Работодателем по согласованию с Профсоюзом и закрепляется в соответствующем Положении.

4.5. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

4.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 135 ТК РФ) и мнения Профсоюза.

4.7. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, и не ниже минимального размера оплаты труда действующего на территории РФ.

4.8. Условия труда, определенные настоящим коллективным договором не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.9. Работодатель установил по согласованию с Профсоюзом, что заработная плата работникам выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца.

Выдача расчетных листков производится в день получения заработной платы.

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

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

4.12. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, а так же доплата за работу, связанную с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.13. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что оплата сверхурочной работы, т.е. работы, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период производится исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. При суммированном учете рабочего времени оплата сверхурочной работы производится по окончании учетного периода.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Если сверхурочная работа производилась во вредных и (или) опасных условиях труда, связана с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, то, помимо оплаты за сверхурочную работу, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, производится доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, доплата за работу, связанную с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, за каждый час работы в указанных условиях.

Нормы, касающиеся сверхурочной работы, распространяются как на работников по основному месту работы, так и на совместителей.

Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что работа, выполняемая в ночное время, т.е. с 22.00 до 06.00 часов оплачивается работникам учреждения в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, - на 50 процентов выше установленного тарифа (ставки), должностного оклада (из расчета почасовой заработной платы).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась

в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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. Указанный день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей ст. 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

За переработку в предпраздничный день, если продолжительность работы (смены) невозможно уменьшить (ч.2 ст. 95 ТК РФ) работникам устанавливается два вида компенсации в виде дополнительного времени отдыха или оплата по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы 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. 151 ТК РФ).

4.15. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что все возможные случаи и вопросы, возникающие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы непосредственно данным договором, решаются в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства либо путем переговоров в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

5. Рабочее время, время отдыха работников учреждения

5.1. Рабочее время, время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и статьями настоящего договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от указанной работы.

5.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов.

5.5. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.6. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в неделю работников учреждения составляет:

18 часов – педагог дополнительного образования;
20 часов – учитель-дефектолог, логопед;
24 часа - музыкальный руководитель;
30 часов - инструктор по физической культуре, воспитатели, старший воспитатель;
36 часов - педагоги-психологи, социальные педагоги, инструктор по труду, педагог-организатор;

39 часов - врач-педиатр, средний и младший медицинский персонал;
40 часов – остальные работники.

5.7. Работодатель по согласованию с Профсоюзом устанавливает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем.

5.8. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой ст. 112 ТК РФ. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой ст. 112 ТК РФ, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой ст. 112 ТК РФ.

5.9. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.10. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что в графики сменности не должны предусматривать сверхурочной работы.

5.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней. (ст.115 ТК РФ).

5.13. На основании ст.334 ТК РФ, Постановления Правительства РФ от 03.04.2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» ежегодный основной

удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, предоставляется педагогическим работникам, занимающим следующие должности:

учитель-дефектолог,
воспитатель,
музыкальный руководитель,
инструктор по физкультуре,
социальный педагог,
педагог дополнительного образования,
педагог-психолог,
логопед,
инструктор по труду,
методист.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, установленных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в учреждении.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

Участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году.

Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

Родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году.

Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы,

органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

В других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что в случае, если работник на данный момент находился в ежегодном оплачиваемом отпуске, то отпуск без сохранения заработной платы в связи со смертью ближайших родственников по желанию работника может быть присоединен к ежегодному отпуску.

Количество дополнительных отпусков определяется Работодателем (при необходимости могут быть истребованы документы, подтверждающие основание отпуска).

5.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью 7 календарных дней, предоставляются 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.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью 3 календарных дня, предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем.

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

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

5.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.20. Продолжительность рабочего дня, время перерыва для отдыха и питания, перечень работ с суммированным учетом рабочего времени, продолжительность сокращенного рабочего времени для работников с вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в *Приложении №1 к настоящему коллективному договору*.

5.21. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6. Охрана труда работников учреждения

6.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

6.3.1 безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.3.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

6.3.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценка;

6.3.5. реализация мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.3.6. разработка мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценка уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

6.3.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.3.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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;

6.3.9. оснащение средствами коллективной защиты;

6.3.10. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировка на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверка знания требований охраны труда;

6.3.11. организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

6.3.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организация проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

6.3.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.3.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной

власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

6.3.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

6.3.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.3.18. 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;

6.3.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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 профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

6.3.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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 профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

6.3.21. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.3.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

6.3.23. разработка и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого

представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

6.3.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

6.3.25. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.3.26. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

6.3.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.3.28. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.3.29. Работодатель обязан соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

6.4. Обязанности работников в области охраны труда:

6.4.1. соблюдать требования охраны труда;

6.4.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

6.4.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

6.4.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.4.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.4.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

6.4.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

6.4.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.4.9. соблюдать требования правил противопожарного режима, проходить пожарно-технический минимум в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации».

6.5. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты на основании требований настоящих Норм и условий.

6.5.1. Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте, и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производится не позднее даты, следующей за датой внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ФГИС СОУТ) за все время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству).

6.5.2. Выдача и употребление молока или равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными санитарно-гигиеническими требованиями.

6.5.3. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

6.5.4. Не допускается замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами, а также выдача молока или равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед. Не допускается выдача молока или равноценных пищевых продуктов за прошедшие смены, не полученных своевременно имеющими на это право работниками, за исключением случаев, когда несвоевременная выдача молока или равноценных пищевых продуктов обусловлена действиями работодателя, приведшими к нарушению положений пунктов 6.5.1 – 6.5.3 настоящего договора, в части порядка и условий выдачи указанных в этих пунктах продуктов.

6.5.5. Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается по письменным заявлениям работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Допускается замена равноценных пищевых продуктов на молоко по письменным заявлениям работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.5.6. Выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Допускается замена компенсационной выплаты на молоко или равноценные пищевые продукты по письменным заявлениям работников.

6.5.7. Ответственность за обеспечение бесплатной выдачи работникам молока и равноценных пищевых продуктов, а также за соблюдение настоящих норм и условий их выдачи возлагается на работодателя.

6.5.8. В случае обеспечения безопасных (оптимальных или допустимых) условий труда по включенным в Перечень вредным производственным факторам, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, работодатель вправе принять решение о прекращении бесплатной выдачи молока или равноценных пищевых продуктов с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если иное не предусмотрено отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, к которым присоединился работодатель, и (или) коллективным договором.

6.5.9. В случае отсутствия или несвоевременного проведения работодателем специальной оценки условий труда выдача молока и других равноценных пищевых продуктов имеющим на это право работникам осуществляется с учетом результатов ранее проведенной специальной оценки условий труда и (или) положений отраслевых (межотраслевых) соглашений, к которым присоединился работодатель, и (или) коллективного договора до момента проведения специальной оценки условий труда.»

6.5.10. Контроль за выполнением дополнительного соглашения к Коллективному договору осуществляется Сторонами.

6.6. Стороны договорились:

6.6.1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (ст.224 ТК РФ);

6.6.2. обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг, работ (ст.225 ТК РФ).

Указанные средства расходуются исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

7. Организация работы по социальному страхованию работников учреждения

7.1. Фонд пенсионного и социального страхования РФ осуществляет обеспечение гарантированных государством пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности, при рождении ребенка, при усыновлении ребенка, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, а также социального пособия на погребение, оплату дополнительных дней по уходу за ребенком-инвалидом или инвалидом с детства до достижения им возраста 18 лет.

Выплата пособий по социальному страхованию осуществляет Фонд пенсионного и социального страхования РФ. Ответственность за правильность начисления несет администрация учреждения в лице главного бухгалтера.

7.2. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в учреждении образовывается комиссия по социальному страхованию.

Члены комиссии по социальному страхованию избираются из числа представителей администрации и профсоюза, на общем собрании трудового коллектива в равном количестве и действуют согласно Положению о комиссии по социальному страхованию.

Комиссия принимает решения путем голосования большинством голосов.

Контроль за работой комиссии осуществляет отделение (филиал отделения) Фонда.

7.3. 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск, по письменному заявлению работника, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

7.4. Стороны настоящего договора обязуются проводить не реже, чем один раз в полугодие анализ состояния временной нетрудоспособности работников и причин трудовых потерь по болезни.

7.5. Работодатель обязуется заключить договоры с медицинскими учреждениями на проведение медосмотров работников, а также обеспечить финансирование договоров за счет средств учреждения.

7.6. Работодатель обязуется в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма (дающих до 80% всех трудовых потерь по временной нетрудоспособности) обеспечить своевременную подготовку помещений, зданий, дворов и территорий, прилегающих к организации к работе в осенне-зимних условиях, возложив персональную ответственность за данные мероприятия на заместителя директора по АХЧ Работодателя в шестимесячный срок после подписания договора.

7.7. Работодатель обязуется в целях снижения простудных заболеваний проводить вакцинацию работников от гриппа (ежегодно).

7.8. Настоящий коллективный договор предусматривает выплаты всех видов установленных пособий, а именно - на основании Федерального закона от 29.12.2006 года № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию»:

- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам женщин;
- женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- при рождении ребенка;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

- оплату дополнительных дней по уходу за ребенком-инвалидом или инвалидом с детства до достижения им возраста 18 лет;

- социального пособия на погребение в случае смерти работника учреждения – в размерах, установленных Федеральным законом «О погребении и похоронном деле»;

А также выплату материальной помощи на погребение в случае смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) работника учреждения (минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом).

8. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

8.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

8.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

8.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

8.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

8.5. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи). Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь. Период

приостановления действия трудового договора в соответствии со ст.351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

8.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч.11 статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

8.7. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

8.8. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового Кодекса.

8.9. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

8.10. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

8.11. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе

работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1,5-8,10 или 11 части первой ст. 81 или п.2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. 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.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в том же порядке, в котором принят настоящий коллективный договор. Порядок проведения переговоров и состав комиссии по заключению, внесению изменений и (или) дополнений в коллективный договор учреждения изложен в *Приложении № 2 настоящего коллективного договора*.

9.4. Текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников до его подписания.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны друг другу необходимую для этого информацию.

9.6. Настоящий коллективный договор составлен в 2-х подлинных экземплярах. Первый для Работодателя, второй - для Профсоюза.

9.7. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящем коллективном договоре, работники и Работодатель руководствуются положениями ТК РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

10. Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение №1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Приложение №2. Порядок проведения переговоров и состав комиссии по заключению, внесению изменений и (или) дополнений в коллективный договор.

Стороны, подписавшие коллективный договор:

Председатель профкома

«28. 04. 2025 г., протокол № 2»

Директор

ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония»

«28. 04. 2025 г.



В. Некрасова



И.В. Каюмова

Приложение № 1

«Согласовано»
Председатель профкома
С.В. Некрасова
2025 г.,
протокол №



«Утверждено»
Директор ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН
«Гармония»
И.В. Каюмова
2025 г.



Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

1. На основании ст. 101 ТК РФ по согласованию с Профсоюзом в учреждении устанавливается ненормированный рабочий день работникам, работающим по следующим должностям:

- 1) водитель легкового автомобиля
- 2) водитель автобуса

«Согласовано»
Председатель профкома
С.В. Некрасова
2025 г.
протокол №

«Утверждено»
Директор ГКУ СО
«Тольяттинский СРЦН
«Гармония»

И.В. Каюмова
2025 г.

Порядок проведения переговоров и состав комиссии по заключению, внесению изменений и (или) дополнений в коллективный договор

1. Настоящий порядок разработан в соответствии с главой 7 ТК РФ.
2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, ч.3 ст. 43 ТК РФ
3. Представителем Работодателя является руководитель учреждения, или уполномоченные Работодателем лица, в установленном ч. 1 ст. 33 ТК РФ порядке.
4. Инициатором переговоров по заключению коллективного договора может быть любая из сторон.
5. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.
6. Если инициатором является Профсоюз, то он направляет Работодателю уведомление о начале переговоров по заключению коллективного договора в виде постановления:

Постановление

Профсоюзного комитета ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония»

Дата

№ протокола

О проведении переговоров с администрацией ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония» по заключению коллективного договора.

Профсоюзный комитет ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония» постановляет:

1. Уведомить Работодателя о проведении переговоров по заключению коллективного договора на 2025-2028 годы.
2. Утвердить следующий состав комиссии со стороны Профсоюза:
- ф. и. о., должность
- ф. и. о., должность
- ф. и. о., должность
3. Предложить Работодателю назначить членов комиссии с его стороны

Председатель профкома

подпись

фамилия

7. Указанное постановление составляется в 2-х экземплярах, один из которых направляется Работодателю через канцелярию, а на втором секретарь делает отметку о приеме первого заявления и он хранится в Профсоюзе.
8. Руководитель организации издаёт приказ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.
9. Лицам, участвующим в проведении коллективных переговоров, предоставляется необходимое время с сохранением среднего заработка и другие гарантии, предусмотренные ст.39 ТК РФ.
10. Комиссия по заключению коллективного договора является постоянно действующей и осуществляет контроль за ходом выполнения коллективного договора, а также внесение изменений и (или) дополнений в коллективный договор.

Председатель профкома ГКУ СО «Тольяттинский

СРЦН «Гармония»

И.В. Некрасова

«28» 04. 2025

Директор ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония»

И.В. Каюмова

«28» 04. 2025

