

БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ДЛЯ  
ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ  
РОДИТЕЛЕЙ, ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ «ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ЦЕНТР  
ПОМОЩИ ДЕТЯМ, ОСТАВШИМСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,  
«НАШИ ДЕТИ»

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между администрацией и работниками  
БУ СО ВО «Череповецкий центр помощи детям, оставшимся  
без попечения родителей, «Наши дети»  
на 2018 – 2021 годы**

ПРИНЯТО

Общее собрание трудового коллектива

Протокол № 3 от «29» ноября 2018 г.

г. Череповец

2018

## Содержание:

№ п/п	Наименование раздела	номер страницы
I	Общие положения	3 – 6
II	Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения.	6 - 8
III	Рабочее время и время отдыха	8 - 11
IV	Оплата труда	11 - 12
V	Охрана труда и здоровья	10 - 12
VI	Социальные гарантии и льготы	12 - 14
VII	Гарантии деятельности профсоюзного комитета	15
VIII	Обязательства профсоюзного комитета	15-16
IX	Заключительные положения. Ответственность сторон коллективного договора	16 - 17
	Приложения:	
1	Правила внутреннего трудового распорядка	
2	Положение об оплате труда	
3	Соглашение по охране труда	
4	Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и санитарно-гигиенической одежды работникам. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.	

## **I. Общие положения**

Коллективный договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, в целях повышения социальной защищенности работников бюджетного учреждения социального обслуживания для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Вологодской области «Череповецкий центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Наши дети» (далее по тексту - Учреждение), материальной заинтересованности работников Учреждения в результатах своего труда.

Коллективный договор заключен 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 труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Коллективный договор (далее по тексту – «Договор») – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения, заключаемый трудовым коллективом Учреждения в лице представителя трудового коллектива – председателя профсоюзного комитета, и Работодателем, в лице директора Учреждения.

1.1. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников Учреждения. Работники Учреждения поручают профсоюзному комитету представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам, обусловленным настоящим Договором (ст. 29 ТК РФ).

1.2. Профсоюзный комитет выступает полномочным представителем работников при разработке и заключении Договора, контроле за его исполнением.

Работники, не являющиеся членами профсоюзного комитета, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

1.3. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

Работодатель:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, условия данного Договора, трудовых договоров;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- мотивировать работников на повышение производительности труда;

- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей на условиях установленных Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

#### Профсоюзный комитет:

- добиваться улучшения условий труда работников;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Договора, других актов, действующих в Учреждении в соответствии с законодательством;

#### Работники:

- качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности и качества труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);
- соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения;

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

1.4. Стороны, подписавшие Договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторонам соглашений.

1.5. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к ухудшению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.6. Действия настоящего Договора распространяются на всех работников Учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзном комитете, длительности трудовых отношений, характера выполняемых работ.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Договора всех работников Учреждения.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон с учетом мнения собрания трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми территориальными соглашениями по учреждениям социального обслуживания населения Вологодской области, настоящим Договором.

1.12. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

К ним относятся:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о системе оплаты труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- соглашение по охране труда;
- создание комиссии по охране труда;
- очередность предоставления отпусков (график отпусков);
- другие локальные нормативные акты регулирующие трудовые отношения.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

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

## **II. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения.**

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем заключаются путем подписания трудового договора.

Трудовой договор - соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы,
- об установлении испытания;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается следующим лицам:

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;

- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев.

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

2.5. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может проводиться в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством (ст. 81, 82 ТК РФ).

2.8. Трудовой договор может быть прекращен в любой момент по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ). Инициатором расторжения трудового договора по данному основанию может являть как работник, так и работодатель. Договоренность сторон определяется путем составления отдельного документа – соглашения о расторжении трудового договора. В соглашении нужно отразить дату (т.е. последний день работы) и основание расторжения трудового договора (соглашения сторон). При расторжении трудового договора по соглашению сторон работнику может быть выплачена компенсация или дополнительное вознаграждение не более 2 (двух) средних месячных заработных плат работника, руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру - не менее 3 (трех) средних месячных заработных плат.

2.9. При принятии решения о сокращении численности штата работников Учреждения Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в профсоюз не позднее, чем за два месяца до начала, проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Массовым является увольнение 30 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.10. Работодатель обязуется предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.11. Работодатель обязуется трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

2.12. Работодатель обязуется знакомить переводимого на новую должность или работу сотрудника с предоставляемым ему правом на пенсионные льготы и отпуск с указанием их в трудовом договоре.

2.13. При сокращении численности или штата работников, преимущественным правом на оставление на работе пользуются категории сотрудников установленные действующим законодательством (ст.179 ТК РФ).

2.14. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством при сокращении численности или штата работников (ст. 178, 180 ТК РФ).

### **III. Рабочее время и время отдыха.**

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения регулируется действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Центра, трудовым договором, графиком работы, Договором, которые не должны ухудшать положение работника по отношению к действующему законодательству.

3.2. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы работников Учреждения устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к настоящему договору).

3.3. Графики работы, расписания занятий утверждаются директором Учреждения в соответствии с нормативными документами и по согласованию с профсоюзным комитетом, доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

3.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.5. Объем нагрузки меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.



3.6. В течение ежедневной работы работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Продолжительность перерыва устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть менее 28 календарных дней. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются согласно графику, утвержденному директором Учреждения и согласованному с профсоюзным комитетом. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков отдельных категорий работников может превышать 28 календарных дней в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, длительность отпусков данных работников закреплена Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. В соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.9. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством (ст. 139 ТК РФ).

3.10. Отпуск по заявлению работника (в удобное для него время) предоставляется следующим категориям:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ст.260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до 18 лет (ст.267 ТК РФ);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст.122 ТК РФ);
- мужу – в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ст.123 ТК РФ);
- лицам, работающим по совместительству (одновременно с отпуском по основному месту работы, ст. 286 ТК РФ);
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих, п.11 ст.11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
- некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (Закон РСФСР от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;

- ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам труда и другим категориям работников, указанных в Федеральном законе от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах";
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях (ст.177 ТК РФ).

3.11. Перечень работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный отпуск определен Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

3.13. 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 (не более 14 календарных дней):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака (собственная или детей), смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работникам к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75 и так далее), переезд на новое место жительства – до 2 дней.

3.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

3.9. В выходные и праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных вопросов. К дежурству

привлекаются работники Учреждения по списку, утвержденному приказом работодателя, при наличии письменного согласия работника.

3.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, По желанию работника, работавшего в выходной день 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.

#### IV. Оплата труда.

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда, утвержденного директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение 2 к настоящему Договору).

4.2. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц: за 1 половину месяца 25 числа текущего месяца, за 2 половину месяца 10 числа месяца следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата заработной платы сотрудникам, вновь принятым на работу выплачивается следующим образом:

Дни, подлежащие оплате				
Дата начала работы в текущем календарном месяце	Текущий календарный месяц		Следующий календарный месяц	
	Дата выплаты «10 число»	Дата выплаты «25 число»	Дата выплаты «10 число»	Дата выплаты «25 число»
	1	2	3	4
с 1 по 10 число	Отработанные дни с 1 по 9	Отработанные дни с 10 по 15	На общих основаниях	На общих основаниях
с 11 по 15 число	-	Отработанные дни с 11 по 15		
с 16 по 25 число	-	Отработанные дни с 16 по 24	Отработанные дни за предыдущий месяц с 25 по последний день месяца	
с 26 по последний день месяца	-	-	Отработанные дни за предыдущий месяц с 26 по последний день месяца	

4.3. Ежемесячно работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу 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), выплаты стимулирующего характера.

4.5. За достижение высоких показателей в труде, работники Учреждения могут премироваться, в случаях и порядке, установленном Положением об оплате труда.

4.6. Доплаты, стимулирующие выплаты и премиальные выплаты устанавливаются и выплачиваются при наличии средств.

## **V. Охрана труда и здоровья**

5.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда на рабочем месте, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- проводить в Учреждения специальную оценку условий труда, с последующей сертификацией работ по охране труда совместно с профсоюзным комитетом. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах;
- производить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда ежегодно;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 4);
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 212 ТК РФ) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований). Работодатель не может требовать от работников проходить медицинский осмотр за счет личных средств. Если работник проходил медицинский осмотр за свой счет (что может иметь место при приеме на работу), платежные документы сдаются в Учреждение и подлежат возмещению работнику;
- обеспечивать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета инструкции по охране труда;
- создать на паритетных началах комиссию по охране труда из членов коллектива и профсоюзного комитета;
- предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда доплаты. Размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается приказом директора Учреждения, на основании протокола комиссии по установлению доплат за вредные и (или) опасные условия труда;
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

#### 5.2. Работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве.

### 5.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в установленные сроки;
- работник не допускается к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

## VI. Социальные гарантии и льготы.

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

### 6.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации;
- предоставлять по заявлениям работников необходимые документы для своевременного оформления пенсии работниками;
- оказывать материальную помощь работникам в чрезвычайных ситуациях (похороны, операции, пожар, аварии и т.п.) согласно положения об оплате труд.
- работодатель обязуется способствовать повышению профессионального уровня работников, направлять работников на курсы повышения квалификации педагогов и других работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами;
- в случае направления работника в командировку, в том числе для

повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

## **VII. Гарантии деятельности профсоюзного комитета**

7.1. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы работников Учреждения по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

7.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, одновременно с выдачей заработной платы.

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим договором работодатель обязуется:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим договором;
- безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности канцелярские и хозяйственные товары, оборудование, средства связи и оргтехнику;
- своевременно и в полном объеме передавать председателю профсоюзного комитета всю информацию и документацию, поступающие на электронный адрес организации от вышестоящих профсоюзных органов.

7.4. Увольнение по инициативе работодателя руководителей профсоюзного комитета осуществляется в соответствии с действующим законодательством (ст. 374 ТК РФ).

## **VIII. Обязательства профсоюзного комитета.**

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников Учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

## 8.2. Осуществлять контроль:

- за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.3. Информировать работников Учреждения о своей работе;

8.4. По просьбе работника Учреждения принимать участие в переговорах между работниками и работодателем.

8.5. За работником, состоявшим в профсоюзном комитете и ушедшим на пенсию, сохранять по его письменному заявлению профсоюзное членство без уплаты членских взносов.

8.6. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

8.7. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюзного комитета.

8.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

8.10. Принимать все необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению социально-экономического положения работников.

8.17. Проводить разъяснительную работу с работниками Учреждения о целях и задачах Профсоюза, об изменениях в законодательстве Российской Федерации в области трудовых отношений, способах разрешению трудовых споров.

## **IX. Заключительные положения.**

### **Ответственность сторон коллективного договора.**

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон.

9.2. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение споров, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.55 ТК РФ).

9.4. Работодатель перед принятием решения о создании локального нормативного акта, согласовывает его проект и обоснования к нему с



профсоюзным комитетом Учреждения.

9.5. В случае, если мотивированное мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех рабочих дней, после получения мотивированного мнения, провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

9.7. При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящим Договором. Вновь принятый на работу работник считается присоединившимся к данному Договору.

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

Председатель профсоюзного комитета

*Т.С. Губкина* Губкина Т.С.

«30» *ноября* 2018 г.

Директор



*Р.В. Огурцов* Огурцов Р.В.

«30» *ноября* 2018 г.

казенное учреждение Вологодской области  
«Центр занятости населения  
Вологодской области»  
160035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Конева, д.15  
Тел./факс: (81 72) 73-02-30

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
коллективного договора проведена  
"04" *12* 20 *18* г.  
за № *50*

*гг. юрист-консультант ОПР и ОТ  
О.В. Новикова*