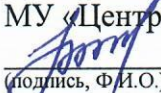


От работника:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МУ «Центр «Содействие» г. Жукова

Е.А. Мячина
(подпись, Ф.И.О.)

От работодателя:

Директор МУ
«Центр «Содействие» г. Жукова
В.А. Кулик


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР муниципального учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Содействие» г. Жукова на 2026-2028 годы

Регистрационный № ___ от «___» _____ 20__ г.

Отдел социальной защиты населения Жуковского муниципального округа

Руководитель: _____

Управление социальной защиты населения администрации
Жуковского муниципального округа Калужской области
249191, Калужская обл., г. Жуков, ул. Советская, зд. 6

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Per. № 11
« 22 » мая 2026 г.
ФИО Казаркина С.И.
Скал



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное учреждение «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Содействие» г. Жукова, именуемое далее "Работодатель", в лице Кулик Валентины Анатольевны, и работники Учреждения в лице Мячиной Елены Андреевны (председателя профсоюзной организации).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» с изменениями и дополнениями;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы от 27.03.2024.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МУ «Центр «Содействие» г. Жукова, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. Локальные нормативные акты МУ «Центр «Содействие» г. Жукова, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления МУ «Центр «Содействие» г. Жукова непосредственно работниками и через орган первичной профсоюзной организации:

- учет мнения (по согласованию) органа первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны договорились что:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МУ «Центр «Содействие» г. Жукова и не может ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим трудовым договором.

2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. В течение 3-х дней издается приказ о приеме на работу, и работодатель знакомит с ним работника под роспись.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Об изменении существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 72, 162 ТК РФ).

2.8. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 3 и 5 в ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его под роспись, с настоящим коллективным договором, Уставом МУ «Центр «Содействие» г. Жукова, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

2.11. При приеме на работу работодатель или его полномочный представитель обязан провести инструктаж по охране труда на рабочем месте и соблюдении техники безопасности производственной, санитарной и личной гигиены, противопожарной безопасности.

2.12. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.13. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

2.14. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.15. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.16. Уведомлять орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 25% работников в течение 30 календарных дней.

2.17. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (не менее 6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.18. Увольнение работников, достигших пенсионного возраста, осуществляется на общих основаниях согласно требованиям трудового законодательства.

2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ, и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны договорились что:

3.1 Работодатель определяет необходимость повышения квалификации и профессиональной переподготовки для нужд МУ «Центр «Содействие» г. Жукова.

3.2 Работодатель с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации определяет формы повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых направлений повышения квалификации и специальностей профессиональной переподготовки на каждый календарный год с учетом перспектив МУ «Центр «Содействие» г. Жукова.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовать повышение квалификации и профессиональной переподготовки работников.

3.3.2 Повышать квалификацию работников не реже одного раза в три года.

3.3.3 При направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего постдипломного образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

3.3.5 Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 176 ТК РФ, также работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6 Способствовать организации проведения аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории, оказывая им при этом методическую консультационную и организационную помощь.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель устанавливает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем.

4.2. Продолжительность рабочего времени для руководящих работников, педагогических работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МУ «Центр «Содействие» не может превышать 40 часов в неделю за ставку заработной платы согласно ст. 91 ТК РФ.

4.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут, который в рабочее время не включается.

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст. 112 ТК РФ.

4.6. При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

4.7. Педагогическим и другим работникам Учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание и режим работы, заменять друг друга без ведома руководителя;

- курить в помещениях Учреждения;
- отвлекать работников в рабочее время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

4.8. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях – и их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстремальным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работника.

4.9. Взаимодействие между работником и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах, через корпоративный портал.

4.10. Работодатель обеспечивает работников всем необходимым оборудованием и программами для выполнения работы удаленно. Они передаются работникам по акту приема-передачи.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников, учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.12. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

4.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Право на использование отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев непрерывной работы кроме категорий, указанных в ТК РФ (ст. 122,123) предоставляется также следующим категориям работников:

- многодетным матерям,
- почётным донорам.

4.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- 42 календарных дня: директору, методисту, педагогу-психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу (ст.115 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 11.05.2015 года № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»);

- 28 календарных дней всем остальным работникам учреждения (ст.114 ТК РФ, ст.115ТК РФ).

4.15. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.16. Время отпусков может быть изменено по производственной необходимости (в случае болезни, дополнительных отпусков работников).

4.17. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.18. Предоставление отпуска директору Учреждения оформляется приказом Управления образования администрации Жуковского муниципального округа.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5.2. Индексация заработной платы работников МУ «Центр «Содействие» г. Жукова производится из средств выделенных Учредителем на эти цели.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже одного раза в денежной форме. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц 2 и 16 числа текущего месяца. Выплата заработной платы осуществляется посредством использования пластиковых карточек через банкоматы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы 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.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной законодательством, и включает в себя:

- должностной оклад (ставка заработной платы), который формируется из базового оклада (базовой ставки заработной платы) и базовых коэффициентов в зависимости от должности (профессии, специальности) на основе профессиональных квалификационных групп (далее базовый коэффициент) и повышающих коэффициентов в зависимости от различных факторов;
- доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, установленные директором МУ «Центр «Содействие» г. Жукова в соответствии с Порядком распределения компенсационной и стимулирующей частей выплат фонда оплаты труда работникам муниципального учреждения МУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Содействие» г. Жукова (далее - Положение);
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

5.5. Работникам награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере от 1000 до 1500 рублей.

5.6. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, высокую исполнительскую дисциплину, инициативность, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности, большой вклад в развитие и совершенствование работы Учреждения и другие достижения в работе применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выплата премии из стимулирующего фонда;
- награждение Почетной грамотой и др.

5.7. За особые трудовые заслуги администрация МУ «Центр «Содействие» г. Жукова предоставляет ходатайство на работников Учреждения в вышестоящие органы для присвоения почетных званий, награждения почетными знаками и др.

5.8. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

5.9. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

5.10. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.11. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.12. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам учреждения.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. При наличии (экономии) фонда оплаты труда сотрудникам по их заявлению в случае тяжелых личных обстоятельств или форс-мажорных обстоятельств выплачивается материальная помощь.

6.2. Из средств экономии (при их наличии) осуществляется выплата дополнительного выходного пособия в размере должностного оклада следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

6.3. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника (детей работника) - 3 дня;
- близким родственникам (муж, жена) в связи с рождением или усыновлением ребенка - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- в случае похорон родных и близких - 3 дня;
- для прохождения срочных медицинских обследований и диспансеризации - 1 день;
- работникам, проработавшим без больничного листа в течение года – 3 дня;
- вакцинация (ревакцинация) от вирусной инфекции (COVID-19 и др.) – 2 дня.

6.4. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов: в день сдачи крови, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае, если работник в день сдачи крови вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха (ст. 186 ТК РФ).

6.5. Все сотрудники имеют гарантии на обязательное медицинское страхование и прохождение медосмотра.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать право работников МУ «Центр «Содействие» г. Жукова на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую функционал работниками МУ «Центр «Содействие» г. Жукова инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало финансового года.

7.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.5. 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. 216.1 ТК РФ).

7.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.7. Не относить к нарушению трудовой дисциплины отказ работника от выполнения работ в случае непосредственной опасности для жизни и здоровья, тяжелых работ и работ, связанных с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором или должностными обязанностями.

7.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.10. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

7.11. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.12. Осуществлять совместно с органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.13. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.14. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Работники обязуются:

7.15. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.16. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверке знаний требований охраны труда.

7.17. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.18. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.19. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении.

7.20. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

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

8.2. Органом первичной профсоюзной организации осуществляется в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

В случае если работник уполномочил орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены органа первичной профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.6. Работодатель предоставляет органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МУ «Центр «Содействие» г. Жукова.

8.7. Работодатель с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых специальностей (ст. 196 ТК РФ).

Орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.8. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ, а также представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

8.9. Выступать инициатором заключения коллективного договора, осуществлять контроль над реализацией коллективного договора.

8.10. Представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы, осуществлять правовую помощь работникам учреждения.

8.11. Проводить соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование учреждения.

8.12. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.

9.1. Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

9.2. 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 или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

9.3. 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 настоящей статьей.

9.4. 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.

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

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

9.5. 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.

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.

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.

9.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего 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 соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. статьи 121 ТК РФ).

9.7. В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется

ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст.170 ТК).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

10.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2 Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4 Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.8 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.