

Директор
Государственного бюджетного
учреждения Республики Крым
«Ялтинский центр социальных служб
для семьи, детей и молодёжи»



Шевченко Т.Л.

2025 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного бюджетного
учреждения Республики Крым
«Ялтинский центр социальных
служб для семьи, детей и молодёжи»

Васечко О.С.

«21» августа 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«ЯЛТИНСКИЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНЫХ СЛУЖБ ДЛЯ
СЕМЬИ, ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ»
на 2025 – 2028 годы

Вступает в силу «21» августа 2025 г.
Срок действия: с «21» августа 2025 г.
по «20» августа 2028 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Ялтинский центр социальных служб для семьи, детей и молодежи» (далее ГБУ РК «ЯЦСССДМ») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора ГБУ РК «ЯЦСССДМ» Шевченко Татьяны Леонидовны.

Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации ГБУ РК «ЯЦСССДМ» Васечко Ольги Святославовны.

1.2. Предмет Договора.

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

1.3. В случаях изменения состава, наименования уполномоченного органа, от имен которого заключен этот договор, реорганизации, ликвидации на вновь созданном учреждении и в других случаях действие коллективного договора осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.4. Положения коллективного договора распространяются на всех сотрудников учреждения и обязательны как для представителя собственников, так и для всех сотрудников учреждения. Все сотрудники учреждения должны быть ознакомлены с коллективным договором.

1.5. Коллективный договор заключается на основе норм действующего законодательства в целях регулирования производственных, трудовых и социально-экономических отношений, согласования интересов работников и администрации.

1.6. Изменения и дополнения в данный коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься при взаимном согласии сторон в случаях:

- изменения норм действующего законодательства по вопросам, являющимся предметом коллективного договора;
- по инициативе одной из сторон после проведения переговоров и достижения взаимного согласия с последующим одобрением общего собрания трудового коллектива;
- в иных случаях, прямо предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

1.7. Внесение в Договор изменений и дополнений осуществляется в таком же порядке, что и заключение Договора (п.1.8.Договора), в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.8. Стороны начинают переговоры по заключению нового коллективного договора не позднее, чем за один месяц до окончания действия настоящего коллективного договора. Порядок ведения переговоров определяется ТК РФ.

1.9. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение всего срока его действия в одностороннем порядке принимать решения, которые изменяют нормы, положения, обстоятельства коллективного договора или прекращают их выполнение.

1.10. Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим законодательством положение работников, являются недействительными.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, иными условиями, предусмотренными действующим законодательством;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными актами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией, предусмотренное ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формам;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором на условиях эффективного контракта и должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором в соответствии с трудовой функцией;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату и иные виды выплат в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать

штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

- обеспечить применение в учреждении положений профессионального стандарта.

Раздел 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) в соответствии с действующим законодательством. В связи с изменением минимальной заработной платы, своевременно производить ее перерасчет. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени за этот период и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

3.1.2. В учреждении устанавливаются следующие сроки выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца – 15 число отчетного месяца;
- за вторую половину месяца – 30 число отчетного месяца.

В декабре заработная плата может быть выплачена досрочно, в связи с завершением финансового года.

По заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится в сроки, установленные действующим законодательством РФ.

3.1.3. При выплате заработной платы за месяц главный бухгалтер предоставляет работнику сведения об общей сумме заработной платы, размерах удержании из заработной платы, относящихся к периоду, за который производится оплата труда в печатной форме.

3.1.4. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от начисленных но не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

3.1.5. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

3.1.6. Оплату труда производить в соответствии с окладом и тарифной ставкой, утвержденными штатным расписанием в пределах утвержденных бюджетных ассигнований. Заработная плата состоит из должностного оклада, надбавок компенсационного и стимулирующего характера и других надбавок, предусмотренных действующим законодательством.

3.1.7. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливать согласно Положению о порядке и условиях оплаты труда начисления компенсационных, стимулирующих выплат, осуществления выплат социального характера работникам ГБУ РК «ЯЦСССДМ».

3.1.8. Организацию оплаты труда осуществлять в соответствии с Уставом Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Ялтинский центр социальных служб для семьи, детей и молодежи», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Совета министров Республики

Крым «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания» от 23 декабря 2014 года №562, с учётом изменений, Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права».

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

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

3.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест и в случаях предусмотренных действующим законодательством.

3.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

3.2.4. Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль за выполнением администрацией законодательства об оплате труда, положений, принятых в данном коллективном договоре. Соблюдением сроков выплаты заработной платы

Перечень действующих на момент подписания сторонами Договора норм труда в организации представлен в Положении о порядке и условиях оплаты труда начисления компенсационных, стимулирующих выплат, осуществления выплат социального характера работникам ГБУ РК «ЯЦСССДМ». Решение о введении конкретных выплат стимулирующего характера принимается директором ГБУ РК «ЯЦСССДМ».

3.3. Гарантии и компенсации.

3.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в порядке и нормах, предусмотренных действующим законодательством и рамках утвержденных бюджетных назначений (ассигнований).

3.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и

размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

3.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с действующим законодательством.

3.3.4. В случае болезни, отпуска без содержания, очередного отпуска, стимулирующие выплаты начислять за фактически отработанные дни. Экономии от этого распределять, как правило, между теми специалистами, которые выполняли работу за временно отсутствующих.

3.3.5. На время замещения директора ГБУ РК «ЯЦСССДМ», специалисту устанавливать доплату в размере разницы в должностных окладах.

3.3.6. Материальную помощь на оздоровление выплачивать ежегодно в сроки предоставления ежегодного отпуска по заявлению работника в размере до двух должностных окладов в рамках утвержденного фонда оплаты труда.

3.3.7. Материальную помощь на социально-бытовые нужды выплачивать один раз в год по заявлению сотрудника в размере до двух должностных окладов при наличии экономии фонда оплаты труда.

3.3.8. Работникам организации выплачивается вознаграждение по итогам работы за период и вознаграждение за непрерывный стаж работы в отрасли (в организации) в соответствии с локальными нормативными актами, устанавливающими систему и формы оплаты труда в организации в рамках фонда оплаты труда.

3.3.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

3.3.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

3.3.11. Работникам устанавливается надбавка не менее 10% тарифной ставки (оклада) за выслугу лет:

- от свыше 3 лет - 10 %;
- свыше 10 лет - 20 %;
- от свыше 20 лет - 30%;

Порядок и условия выплаты надбавки за выслугу лет устанавливается приказами МОИМ РК, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, локальными нормативными актами, устанавливающими систему и формы оплаты труда в организации.

3.3.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Положении о порядке и условиях оплаты труда начисления компенсационных, стимулирующих выплат, осуществления выплат социального характера работникам ГБУ РК «ЯЦСССДМ» устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда.

3.3.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Раздел 4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

4.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на сохранение рабочего места, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста - за 2 года до пенсии;
- проработавшим в организации более 15 лет.

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

4.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни.
- приостанавливает прием новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев, в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 15 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

4.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством.

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

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.2. В организации может применяться неполное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- беременным женщинам, одному из родителей (опекун, попечитель) имеющим ребенка до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем.

5.4. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5.5. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются работодателем и подлежат утверждению на общем собрании трудового коллектива.

5.5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

5.6. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, работникам с ненормированным рабочим днем не менее 31 календарных дней.

5.8. Дополнительный оплачиваемый отпуск:

5.8.1. Установить дополнительный оплачиваемый отпуск следующим должностям за ненормированный рабочий день:

- Директор – 5 дней;
- Заместитель директора – 5 дней;
- Главный бухгалтер – 3 дня;
- Начальник отдела социальной работы – 3 дня;
- Председатель ППО – 3 дня.

5.8.2. Сохранить остальные гарантии по дополнительным оплаченным отпускам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники: женщины имеющие детей в возрасте до 14 лет, 2-х и более детей, работники имеющие научные и почетные звания, работники работающие более 10 лет.

5.10. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.11. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.12. 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.

5.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель признает своей обязанностью создание здоровых и безопасных условий труда работников и несет за это ответственность.

6.2. Разработать, по согласованию с профсоюзным комитетом, и обеспечить выполнение комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышению существующего уровня охраны труда, предотвращению случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

6.3. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами и работниками нормативных требований охраны труда, технологических процессов, графиков планово-предупредительных ремонтов оборудования и вентиляции. Обеспечить места общего пользования моющими средствами или организовать их выдачу работникам индивидуально.

6.4. Работодатель обязуется организовывать проведение профилактических осмотров работников и диспансеризации отдельных групп взрослого населения, в том числе углубленной диспансеризации в соответствии с законодательством РФ.

6.5. Выполнить мероприятия по подготовке помещений организации к работе в осенне-зимний период в срок до 1 ноября.

Обеспечить на протяжении этого периода устойчивый температурный режим в помещениях согласно установленным нормам.

6.6. При заключении трудового договора проинформировать под расписку работника об условиях труда, наличии на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, возможных последствиях их влияния на здоровье, а также о его правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях.

6.7. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с разработанным с участием профсоюзной стороны графиком и по ее результатам принимать меры относительно улучшения условий труда, медицинского обслуживания, оздоровления работников и предоставления им соответствующих льгот и компенсаций.

6.8. Проводить периодически, согласно нормативным актам, экспертизу технического состояния оборудования и помещений относительно их безопасного использования.

6.9. Проводить совместно с профсоюзным комитетом своевременное, расследование и вести учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний.

6.10. Порядок расследования и ведения учета несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве проводится в соответствии с ТК РФ.

6.11. В соответствии с действующим законодательством обеспечить осуществление государственного социального страхования.

6.12. Работники организации обязаны знать и выполнять требования нормативных актов по охране труда согласно своих функциональных обязанностей.

6.13. Профком обязуется способствовать проведению и требовать исполнения в полном объеме комплексных организационно - технических мероприятий относительно достижения установленных нормативов по охране труда.

- представлять интересы работников в решении вопросов охраны труда, в случаях, определенных действующим законодательством, вносить собственнику соответствующие представления;

- информировать работников об их правах и гарантиях в сфере охраны труда, изменениях в законодательстве по охране труда;

- в случае угрозы жизни или здоровью работников требовать от работодателя немедленного прекращения работ на рабочих местах, участках, цехах на время, необходимое для устранения этой угрозы;

- осуществлять контроль за предоставлением льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях, возмещением вреда, причиненного здоровью работника;

- размещать в помещениях и на территории организации, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа;

– совместно с работодателем проводить обучение по вопросам ВИЧ / СПИДа, по снижению стигматизации (т.е. дискредитации) ВИЧ – позитивных.

6.12.1. Принимать участие:

- в разработке программ, положений, нормативно-правовых документов по вопросам охраны труда в организации;
- в организации обучения работающих, по вопросам охраны труда;
- в управлении общеобязательным государственным социальным страхованием работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- в проведении СОУТ; по ее результатам вносить предложения относительно улучшения условий труда, медицинского обслуживания, оздоровления работников, предоставления им соответствующих льгот и компенсаций;
- в расследовании несчастных случаев, профзаболеваний, аварий, составлении актов о несчастном случае на производстве, готовить свои выводы и предоставлять предложения, представлять интересы пострадавшего в спорных вопросах;
- в проведении проверки знаний должностных лиц и других категорий работников по охране труда.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель обязуется:

7.1. Выделить средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и членов их семей в соответствии с законодательством.

7.2. Производить выплату единовременного пособия при выходе работника на пенсию в соответствии с действующим законодательством.

7.3. Производить выплату единовременного пособия работающим в организации женщинам при рождении ими ребенка согласно положению об оплате труда ГБУ РК «ЯЦСССДМ».

7.4. Организовывать повышение квалификации женщин после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком.

7.5. При наличии средств оказывать одноразовую материальную помощь работникам в связи с семейными обстоятельствами на усмотрение руководства согласно положению об оплате труда ГБУ РК «ЯЦСССДМ».

7.6. Осуществлять выплату других пособий, социальных услуг и других видов материального обеспечения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

8.1. Перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы.

8.2. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

8.3. Предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации и выделять для этой цели помещение.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (либо в порядке, который устанавливается коллективным договором).

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

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

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

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

9.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

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

9.8. Настоящий Коллективный Договор заключен сторонами и вступает в силу с 21 августа 2025 года.