

**Коллективный договор**

Бюджетного учреждения

Воронежской области

«Лискинский центр реабилитации и  
социализации №2»

на 2025-2027 годы

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Бюджетном учреждении Воронежской области «Лискинский центр реабилитации и социализации №2» (далее «Учреждение»).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель, представленный в лице директора Учреждения Анны Васильевны Коломыцевой.

Работники, представленные профсоюзной организацией Учреждения в лице ее председателя Юлии Владимировны Сухинской.

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

Создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной работе, росту общественного престижа и деловой репутации;

Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

Создания благоприятного психологического климата в коллективе;

Практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Выборный профсоюзный орган выступают равноправными и деловыми партнерами

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

### 1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

**1.1.** Работодатель обязуется:

**1.1.1.** Соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

**1.1.2.** Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

**1.1.3.** Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

**1.1.4.** Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

**1.1.5.** Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном законодательством.

**1.1.6.** Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля его выполнения (ст.22 ТК РФ).

**1.1.7.** Соблюдать установленные законодательством общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных работников.

**1.1.8.** Признать, что профсоюзная организация является в Учреждении полномочным представителем, выражающим и защищающим профессионально – трудовые и социальные интересы и права работников. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления

**1.1.9.** Предоставлять рабочее время с сохранением среднего заработка:

- членам профсоюзного комитета, неосвобожденным от своей работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы;

- членам профсоюза для участия в собраниях, конференциях, профсоюзных комиссиях, собираемых для решения вопросов, связанных с защитой интересов работников Учреждения.

**1.1.10.** Согласовывать с профсоюзной организацией:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- нормы спецодежды;

- положение об охране труда в Учреждении;

**1.1.11.** Предварительно уведомлять не менее чем за 3 месяца профсоюзную организацию по вопросам:

- сокращения численности и штата работников;

- ухудшения условий труда;

**1.1.12.** Проводить уведомительную регистрацию настоящего Коллективного договора в соответствии со статьей 50 ТК РФ

**1.1.13.** Знакомить работника при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

**1.2.** Профсоюзная организация, как представитель работников, обязуется:

**1.2.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – представлять и защищать права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза и Положением о первичной профсоюзной организации.

**1.2.2.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем, должностными лицами законодательства о труде, созданием для работников надлежащих социально – бытовых условий.

**1.2.3.** Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

**1.2.4.** В установленном порядке осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в области социального страхования, социального обеспечения и охраны здоровья.

**1.2.5.** Осуществлять организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди работников и членов их семей.

**1.2.6.** Осуществлять постоянный контроль за ходом выполнения Коллективного договора и один раз в год информировать коллектив Учреждения о его выполнении.

**1.2.7.** Способствовать разрешению всех конфликтных ситуаций только в рамках действующего законодательства.

**1.2.8.** Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

**1.2.9.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде (ст.370 ТК РФ).

**1.3.** Работники обязуются:

**1.3.1.** Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

**1.3.2.** Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.

**1.3.3.** Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

**1.3.4.** Соблюдать трудовую дисциплину.

**1.3.5.** Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

**1.3.6.** Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

**1.3.7.** Соблюдение антикоррупционных требований, установленных действующим законодательством и локальным актом учреждения.

**1.3.8.** Соблюдать условия настоящего Коллективного договора.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Разделом 3 главой 10 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

**2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу

**2.3.** Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

**2.4.** В трудовом договоре, заключённом с работником, могут предусматриваться помимо прочих, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств работодателя, льготы, компенсации и др.

**2.5.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

**2.6.** Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

**2.7.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии предусмотренные положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

**2.8.** Стороны договорились, что помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии)
- работающие на предприятии с момента его образования;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении детей от 16 – х до 18-летнего возраста;

**2.9.** Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до восемнадцати лет или ребенка – инвалида до восемнадцати лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

**2.10.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 тс. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата производится с учетом мнения профкома ст. 82 ТК РФ.

**2.11.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

**2.12.** Высвобождаемым работником предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право при появлении вакансий.

**2.13.** Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется оплачиваемое время – не более 1 дня в неделю, для самостоятельного поиска работы в течение рабочего дня, по его заявлению.

**2.14.** Работникам в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данное учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Рабочее время работников определяется локальным актом - Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиками работы, при сокращенной продолжительности рабочего дня, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени учреждений не может превышать сорока часов в неделю.

Начало рабочего дня с 8-00 ч. до 17-00 ч.

Стороны пришли к согласию, что за счет сокращенного обеденного перерыва на 15мин. что у административного персонала (директор, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, специалист по социальной работе, программист, культорганизатор, зав.хоз, зав.склад, сестра-хозяйка) в пятницу каждой недели продолжительность рабочего дня сокращается на один час, т.е. рабочий день с 8-00ч. до 16-00ч.

3.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени следующим категориям работников:

- медицинским работникам, младшему медицинскому персоналу – нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов.

3.4. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени. Работникам при сменной работе, а также работникам, где по условиям работы учреждения не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего

времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному году .

3.5. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета Учреждения (ст.299, 300, 301 ТК).

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

3.7. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в случаях, указанных в ст.99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.8. Графики отпусков составляются с учётом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам учреждения.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома, но не позднее, чем за две недели до начала календарного года, в котором будут предоставлены отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.10. Работникам предоставляется ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым Кодексом.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней.

1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска определяются коллективным договором и указанные в Правилах внутреннего трудового распорядка

- занятым на работах с вредными и (или опасными условиями труда) в соответствии с нормативными, установленными Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 29\П-22 с последующими изменениями и дополнениями;

- за ненормированный рабочий день.

3.11.Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая двадцать восемь календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ.

3.12.Ежегодный отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была выплачена отпускная сумма. В этом случае отпуск начинается со дня, следующего за днем выплаты отпускной суммы.

3.13.Предоставлять ежегодный отпуск по желанию работника в удобное для них время:

- работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 18 лет или ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам учреждения, обладающим таким правом в соответствии с требованиями Федерального закона РФ от 12.01.1995 года № 5-ФЗ «О ветеранах», ст. 123 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.14.Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работодателем только по заявлению работника.

3.15.При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, определённые настоящим коллективным договором и законодательством.

3.16.Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы представляется:

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, по уходу за детьми продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или частично).

3.17.Гарантировано предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи заключением брака – 3 календарных дня;
- родителям при бракосочетании детей – 3 календарных дня;
- в связи со смертью родственников (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери) – 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребёнка – 2 календарный день;
- для проводов детей в армию – 2 календарный день;
- женщинам (в отдельных случаях мужчинам) в День знаний 1 сентября. (1-4 КЛ) (9-11 КЛ), а также имеющих 2 и более детей до 16 лет.
- для прохождения медицинских обследований, осмотров, посещений врача – 5 календарных дня.
- Предоставление женщинам, имеющим детей инвалидов в возрасте до 18 лет 4—х дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц.
- Выделение материальной помощи работникам : в связи с тяжелым материальным положением: к началу учебного года для детей , которые идут в 1 класс; имеющим ребенка-инвалида до 18 лет.
- Выделение средств на организацию и проведение спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий для работников и членов их семей, семейных выездных праздников., спортивных соревнований
- Оказание дополнительной материальной помощи поддержки семьям с детьми, относящихся к определенным категориям: многодетные семьи, одинокие родители, работники имеющие детей-инвалидов. (с документальным подтверждением) Материальная помощь 1 раз в год в размере 1 прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе.



- Обеспечение новогодними подарками детей до 15 лет за счет работодателя или профкома.

- Оказание материальной помощи работнику при вступлении в брак – от 4 до 20 тыс. рублей.

-

3.18. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые предоставлять дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 173 – 176 ТК РФ.

3.19. Время отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее тридцати минут ст. 108 ТК РФ.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

4.1. Оплата труда работающих, производится на основе «Положения об оплате труда» в Центре реабилитации и социализации №2, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.135, 143 ТК)

4.2. Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: 23 числа текущего месяца за 1-ю половину месяца, 8 числа следующего месяца за вторую половину месяца.

4.3. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи последней заработной платы за прошедший месяц.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

4.4. Выплата заработной платы Работнику производится путем перевода заработной платы на счет банковской карты работника, открытой в Лискинском отделении Сбербанка России либо отделении банка, в котором у работника открыт счет.

4.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм

4.6. Расчет при убытии в ежегодный основной оплачиваемый отпуск производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.7. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производить в день увольнения работника.

4.8. В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу, ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой учреждения.

4.9. Персонально повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности выполняемой работы по оказанию социальных услуг населению степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов .

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику к окладу (должностному окладу) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4.10. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 50% часовой тарифа ставки заработной платы (должностного оклада). Ночной считается смена, если не менее 50% её продолжительности приходится на ночное время (с 22.00 до 6.00).

4.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

4.12. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ.

4.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несёт руководитель Учреждения.

4.14. Профсоюзный комитет обязуется :

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, и руководящих работников Учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.2. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

5.4. Провести специальную оценку условий труда на рабочем месте с последующей сертификацией работ по охране труда в сроки, определенные коллективным договором учреждения, но не реже одного раза в пять лет.

5.5. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.6. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты .

5.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей

5.8. доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей

5.9. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

5.10. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.11. Обеспечивать в соответствии со ст.212 ТК РФ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата с температурой воздуха на рабочих местах выше (ниже) допустимых величин использовать защитные мероприятия (температурный режим свыше + 35<sup>0</sup> и зимний период свыше 25<sup>0</sup>) сократить рабочий день до 15-00.

5.12. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).

5.13. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструктажей, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

5.14. Обеспечить сохранность места работы (должности) и среднего заработка 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)

5.15. Пересмотр разработанных инструкций по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома не реже, чем один раз в пять лет (ст.212 ТК РФ).

## **6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

6.1. 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 деятельности.

6.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

6.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

6.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по статье 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома.

6.5. В случае если работник, член профсоюза уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

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

6.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда.

6.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

6.9. Работодатель с учётом мнения профкома 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 нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- увольнение (ст.180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193 ТК РФ).

6.10.Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б», п.3 и п.5 ст.81 Трудового Кодекса председателя профсоюзного комитета допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

## **7. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязуется:

7.1. Производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, за которым начислены страховые взносы.

7.2. Вести учёт, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты.

7.3. Предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учёта, а также для назначения (перерасчёта) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

7.4. Информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносов.

## **8. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Работодатель обязуется:

8.1. Контролировать выполнение Коллективного Договора и отчитываться перед коллективом не менее двух раз в год.

8.2. Текст настоящего коллективного договора довести до сведения работников учреждения после его подписания.

8.3. Каждая из сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признаёт свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешения конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений в сроки, определённые законодательством.

8.4. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет с момента его заключения (подписания). Стороны обсуждают продление срока действия или принятия нового коллективного договора за три месяца до окончания действия настоящего коллективного договора.

8.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

8.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

8.9. Любая из сторон, подписавших настоящий коллективный договор, вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

**От работодателя:**

Директор бюджетного учреждения  
Воронежской области Лискинский центр  
реабилитации и социализации №2  
25.10.2024г.

\_\_\_\_\_А.В.Коломыцева

**От представителей работников:**

Председатель профсоюзного комитета  
бюджетного учреждения Воронежской области  
Лискинский центр реабилитации и  
социализации №2»  
25.10.2024

\_\_\_\_\_Сухинская Юлия Владимировна

Прошнуровано, пронумеровано,  
скреплено печатью 13 листов  
Директор БУ ВО «Лискинский  
центр реабилитации и социализации №2»  
А.В.Коломыцева

