

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного государственного бюджетного учреждения  
«Прохоровский пансионат «Победа» имени Почетного  
гражданина Белгородской области М. А. Деркач»

на 2023-2026 годы

89066026787  
Имя Анастасья


Принят на общем собрании работников ОГБУ  
«Прохоровский пансионат «Победа» имени  
Почетного гражданина Белгородской области М. А. Деркач»

« 28 » августа 2023 год

Уведомительная регистрация проведена  
министерством социальной защиты населения  
и труда Белгородской области  
« 28. августа 20 23  
Регистрационный номер 2228131710  
Условия, ухудшающие положение  
работников НЕ выявлены  
Иван М



**От работников:**  
председатель первичной  
профсоюзной организации ОГБУ  
«Прохоровский пансионат «Победа»  
имени Почетного гражданина  
Белгородской области М.А. Деркач»

  
И. В. Шевченко  
« 28 » августа 2023 год

**От работодателя:**  
Директор ОГБУ «Прохоровский  
пансионат «Победа» имени  
Почетного гражданина  
Белгородской области М.А. Деркач»

  
И. А. Кулабухова  
« 28 » августа 2023 год



## Содержание

1.	Раздел 1. Общие положения.....	3
2.	Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.....	5
3.	Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости.....	9
4.	Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.....	12
5.	Раздел 5. Оплата труда.....	14
6.	Раздел 6. Охрана труда.....	20
7.	Раздел 7. Социальная защита молодежи.....	23
8.	Раздел 8. Социальные гарантии и льготы, материальная помощь.....	24
9.	Раздел 9. Защита трудовых прав работников.....	27
10.	Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации.....	28
11.	Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.....	30
12.	Раздел 12. Заключительные положения.....	31

## Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на основании законодательства Российской Федерации между работодателем – ОГБУ «Прохоровский Пансионат «Победа» имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач» (далее учреждение) и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях, в лице их представителей (профсоюзной организацией):

**Работодатель** – ОГБУ «Прохоровский Пансионат «Победа» имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач», в лице директора **Кулабуховой Инны Анатольевны**, действующего на основании Устава,

**Профсоюзная организация** – работники учреждения представляемые **первичной профсоюзной организацией** ОГБУ «Прохоровский Пансионат «Победа» имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач», действующий на основании Устава, в лице ее председателя - **Шевченко Ирины Викторовны**.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников организации.

1.3. Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности **Работодателя**, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и **Работодателем** в лице их представителей (*ст. 40 ТК РФ*).

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам **Работодателем** в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения **Работодателя** (*ст. 41 ТК РФ*).

1.6. Настоящий коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основах в целях:

– развития договорных отношений между сторонами социального партнерства;

- обеспечение работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.8. Настоящий коллективный договор основан на принципах равноправия, уважения и учета прав и законных интересов сторон социального партнерства, добровольности, законности, обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.10. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами с «29» августа 2023 года и действует по «28» августа 2026 года включительно. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.12. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду.

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией.

1.14. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собраниях (конференциях) работников не реже одного раза в год.

1.15. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.16. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях учреждения (ст. 41 ТК РФ).

1.17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с **первичной профсоюзной организацией**.

1.18. **Работодатель** обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

## **Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности, качества социальных и медицинских услуг, повышение производительности труда на основе внедрения прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **Работодатель** обязуется:

- добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения базовых окладов и компенсационных выплат;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- предоставлять **первичной профсоюзной организации** информацию о выполнении социально-экономических показателей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ (*ст. 22 ТК РФ*);
- предоставлять **первичной профсоюзной организации** полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- предоставлять по требованию **первичной профсоюзной организации** отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в учреждении социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);
- создавать условия, обеспечивающие деятельность **первичной профсоюзной организации** в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

- сотрудничать с **первичной профсоюзной организацией** в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;
- соблюдать условия трудового договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором;
- учитывать мнение **первичной профсоюзной организации** по проектам текущих и перспективных планов и программ учреждения;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

### 2.3. Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- соблюдать **Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1)**, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, использовать передовой опыт коллег;
- беречь имущество учреждения, сохранять профессиональную тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба пансионату, его имуществу и финансам;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- содержать свое рабочее место и передавать сменяющемуся работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

#### 2.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (*глава 30 ТК РФ*);
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (*ст. 29 ТК РФ*);
- вносить предложения и вести переговоры с **Работодателем** по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- добиваться от **Работодателя** приостановки или отмены решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с **первичной профсоюзной организацией** (*ст. 372 ТК РФ*);
- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (*ст. 41 ТК РФ*);
- выражать мнение **первичной профсоюзной организации** при увольнении работников по инициативе **Работодателя**. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- добиваться обеспечения **Работодателем** здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- вносить предложения **Работодателю** по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации **Работодателя**, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;
- осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда;
- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении учреждения и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции; способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;
- выполнять условия коллективного договора.

#### 2.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим договором порядке;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

#### 2.6. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, коллективным договором;
- предоставление ему 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;
- 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;



– защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов предусмотренных трудовым законодательством и иными локальными нормативными актами.

**2.7. Первичная профсоюзная организация** имеет право:

– получать и заслушивать информацию **Работодателя** (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- а) реорганизации и ликвидации **Работодателя**,
- б) введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников,
- в) профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников,
- г) по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами;

– вносить по этим и другим вопросам в органы управления **Работодателя** соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (*ст. 53 ТК РФ*);

– свободно распространять информацию о своей деятельности.

– Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

### **Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости**

3.1. Трудовые отношения между работником и **Работодателем** регулируются трудовым договором («эффективным контрактом»), заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым Соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор («эффективный контракт») хранится у каждой из сторон.

3.2. Трудовые договоры («эффективный контракт») разрабатываются юрисконсультom и специалистом по кадрам и согласовываются с **первичной профсоюзной организацией**.

3.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором («эффективным контрактом») (*ст. 57, ст. 60 ТК РФ*), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, коллективным договором учреждения.

3.4. **Работодатель** обязуется:

– оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора («эффективного контракта») преимущественно на неопределенный срок;

- заключать трудовой договор («эффективный контракт») для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- оформлять изменения условий трудового договора («эффективного контракта») путем составления дополнительного соглашения между работником и **Работодателем**, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (*ст.ст. 57, 58 ТК РФ*);
- заключать срочный трудовой договор («эффективный контракт») только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по инициативе работника при наличии уважительных причин или по инициативе **Работодателя**, по соглашению сторон с поступающими на работу пенсионерами по возрасту (*ст. 81 ТК РФ*);
- выполнять условия заключённых трудовых договоров («эффективных контрактов»);
- приостанавливать действие трудового договора с работником, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контакту, по призыву, по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации;
- изменять трудовой договор («эффективный контракт») (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (*ст. 72-76 ТК РФ*);
- представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за два, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- расторгать трудовой договор по инициативе **Работодателя** в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, только с предварительного согласия выборного органа **первичной профсоюзной организации** (*ч. 4 ст. 82 ТК РФ*);
- рассматривать вопросы, связанные с сокращением численности и штата, с участием **первичной профсоюзной организации** (*ст. 82 ТК РФ*);
- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии **Работодателя** следующие категории работников:
  - а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (*ст.ст. 81 и 261 ТК РФ*),
  - б) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (*ст. 261 ТК РФ*),

в) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;

– обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют (в соответствии с ранжированием):

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию),

б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии),

в) проработавшие в учреждении 15 лет и более,

г) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов **первичных профсоюзных организаций**, выборных коллегиальных органов Профсоюзных комитетов структурных подразделений учреждения, не освобожденные от основной работы;

– заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

– оплачивать при направлении работника в служебную командировку расходы согласно ст.168 ТК РФ, при направлении в командировку за границу командировочные расходы выплачивать согласно Постановления Правительства РФ от 26.12.2005г. № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений» и Письмом Минфина РФ, Минтруда РФ от 17.05.1996 № 1037-ИХ.

### 3.5. **Первичная профсоюзная организация** обязуется:

– осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

– инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей **первичной профсоюзной организации**;

– представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении **Работодателем** трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (*ст. 373 ТК РФ*);

– обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;
- предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

#### Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены), сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.1.1. В соответствии с действующим законодательством, для работников пансионата устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями суббота и воскресенье (ст. 91 ТК РФ).

4.1.2. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.1.3. Вечерней признается работа с 16 до 22 часов, ночной - с 22 до 6 часов. Помимо компенсаций и ограничений, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, работа в вечернее и ночное время может быть ограничена работникам по медицинским показаниям (ст. 96 ФЗ-197).

4.1.4. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом, указанные работники должны в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Не привлекать к работе в ночное время беременных женщин, работников не достигших возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. ст. 97, 99 ТК РФ.

4.1.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113, ст. 259 ТК РФ.

4.2. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

4.2.1. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (*ст.ст. 114, 115 ТК РФ*).

4.2.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков, утверждаемым **Работодателем** не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (*ст. 123 ТК РФ*).

4.2.3. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (*ст. 267 ТК РФ*).

4.2.4. В соответствии со ст. 116 ТК РФ отдельным категориям работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска.

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

4.2.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен **Работодателем** с учетом пожеланий работника, оформленных в письменном виде, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (*ст. 124 ТК РФ*).

4.2.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и **Работодателем** переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (*ст. 124 ТК РФ*).

4.2.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (*ст. 124 ТК РФ*).

4.2.9. Работникам при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

4.2.10. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением

(за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.2.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и **Работодателем** (ст. 128 ТК РФ).

4.2.12. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

4.3. **Первичный профсоюзный комитет** обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять **Работодателю** свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению **Работодателем** режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить **Работодателю** представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## Раздел 5. Оплата труда

5.1. Оплата труда формируется согласно штатному расписанию ОГБУ «Прохоровский пансионат «Победа» имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач» (**Приложение № 2**) и плану финансово-хозяйственной деятельности на текущий год.

5.2. Оплата труда производится согласно:

– закону Белгородской области «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области» от 29.12.2006 года № 85;

– Постановлению Правительства Белгородской области № 407-пп от 10.11.2014 года «Об утверждении порядка расходования организациями социального обслуживания системы социальной защиты населения области средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг»;

– Постановлению Правительства Белгородской области № 261-пп от 21.12.2006 года «Об утверждении «Положения об отраслевой системе

оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области» (с изменениями);

– согласно Федеральному Закону от 19.06.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

– Положению об оплате труда ОГБУ «Прохоровский пансионат «Победа» имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач» (Приложение № 3).

### 5.3. Работодатель обязуется:

– в соответствии с законодательством установить минимальный размер оплаты труда в сумме 16242 рублей в месяц. Далее устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации;

– проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

– производить оплату в повышенном размере всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

– производить за каждый час ночной работы доплату в размере 50 % от базового оклада согласно Положению об оплате труда ОГБУ «Прохоровский пансионат «Победа» имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач»;

– производить оплату сверхурочной работы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 152 ТК РФ);

– производить выплаты премии, надбавок, доплаты работникам в соответствии с Положением об оплате труда учреждения;

– производить оплату во время простоя по вине **Работодателя** в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Оплачивать время простоя, не зависящего от работника и **Работодателя**, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника

не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя;

- производить исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска по общему правилу (12 календарных месяцев, предшествующих начислению) в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти;

- производить выплаты в размере средней заработной платы работникам, которые принимают участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

5.4. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы Положением об оплате труда и настоящим договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путем переговоров и согласований с профсоюзным комитетом.

5.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.6. За счет средств экономии фонда оплаты труда оказывается материальная помощь работникам учреждения на основании приказа руководителя:

- в связи с заболеванием;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруг);
- в связи с тяжелым материальным положением;
- в связи с выходом на пенсию по возрасту;

5.7. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством (ст. 212 ТК РФ).

5.8. Работодатель извещает работников о введении новых норм труда или изменении условий оплаты труда - работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.9. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам.

5.10. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном



федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).

5.11. Оплата неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, установленных по соглашению между работником и работодателем, производится в соответствии с ст.93 ТК РФ.

5.12. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца – 20 числа расчетного месяца,
- окончательный расчет – 05 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.13. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.14. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются базовый оклад работника за отработанное время, а также компенсационные и стимулирующие надбавки, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (в их числе: за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

5.15. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.16. В случае ликвидации учреждения заработная плата и другие причитающиеся выплаты производятся из утвержденного фонда оплаты труда.

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

5.18. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами.

5.19. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

5.20. В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй ст. 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

5.21. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.22. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных

федеральными законами, - 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

5.23. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 % заработной платы.

5.24. Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 %.

5.25. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

5.26. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в данном абзаце срок выплатить не оспариваемую им сумму.

5.27. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

5.28. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.29. **Первичная профсоюзная организация** обязуется:

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

- требовать привлечения должностных лиц организации 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;

- вести переговоры (консультации) с **Работодателем** в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

– обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных трудовым законодательством, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

## Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Стороны исходя из того, что **первичная профсоюзная организация** пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время она может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого она вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.3. Для проведения мероприятий по охране труда и противопожарной безопасности работодатель использует бюджетные средства согласно утвержденной Плана финансово-хозяйственной деятельности.

6.4. **Работодатель** обязуется:

– обеспечивать проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях учреждения. Создавать и укреплять службы охраны труда, оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»;

– создавать на паритетной основе из представителей **Работодателя** и **первичной профсоюзной организации** комиссию по охране труда. Финансировать работу комиссии по охране труда, выделять помещения, предоставлять средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивать необходимой нормативно-технической документацией, организовывать обучение членов комиссии по охране труда;

– обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий, выполнять представления органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ);

- разрабатывать и по согласованию с **первичной профсоюзной организацией** утверждать правила и инструкции по охране труда;
- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в процессе работы инструментов, сырья и материалов;
- обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (*ст. 212 ТК РФ*);
- организовывать проведение за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований всем работникам учреждения;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- обеспечивать своевременно и бесплатно работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (**Приложение № 4**);
- обеспечивать своевременно и бесплатно работников смывающиеся и (или) обезвреживающие средства с установленными нормами по перечню профессий и должностей (**Приложение № 5**);
- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона № 426-ФЗ от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда» с участием представителей **первичной профсоюзной организацией**;
- участвовать на паритетных началах совместно с **первичной профсоюзной организацией** в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

– обеспечивать полноправное участие **первичной профсоюзной организации** (его представителей) в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (*ст. 229 ТК РФ*);

– создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) **первичной профсоюзной организации** по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (*ст. 370 ТК РФ*);

– предоставлять работникам информацию об условиях труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.5. В соответствии со ст. 37 Федерального закона от 21.12.1994 года № 69 ФЗ «О пожарной безопасности» **Работодатель** обязуется:

– соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования в области пожарной безопасности;

– разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

– проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

– содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства пожаротушения, не допускать их использования не по назначению;

– оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

– предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства;

– обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в зданиях, сооружениях и на иные объекты учреждения;

– предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о происшедших на территории учреждения пожарах и их последствиях;

– незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах; неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

6.6. Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции

в учреждении и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

**6.7. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности в учреждении;
- контролировать расходование средств на охрану труда и социальную защиту работников;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев в учреждении;
- организовать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении;
- требовать от **Работодателя** устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- при невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, требовать от **Работодателя** приостановления работ до принятия решения уполномоченным органом контроля и надзора.

**6.8. Работники обязуются:**

- соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу **Работодателя** и первичным средствам пожаротушения;
- при обнаружении пожара немедленно уведомлять непосредственного руководителя и пожарную охрану;
- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

## **Раздел 7. Социальная защита молодежи**

7.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в учреждении стороны коллективного договора договорились:

- молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности **Работодателя** и **первичной профсоюзной организации**;
- молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет;

- организовывать и проводить массовые физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады;
- обеспечивать молодежи доступность к занятиям спортом, самодеятельностью, удовлетворению творческих способностей и интересов;
- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности **первичной профсоюзной организации** в вопросах защиты их социально-экономических интересов;
- не допускать со стороны **Работодателя** установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших восемнадцати лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;
- контролировать предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до восемнадцати лет в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ;
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до восемнадцати лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе **Работодателя** (ст.269 ТК РФ).

## **Раздел 8. Социальные гарантии и льготы, материальная помощь**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- осуществлять страхование работников от несчастных случаев в учреждении;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работников;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством;
- внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд РФ;
- предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве (одного, двух) дней в месяц;



– разрешать женщинам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с профкомом использование ежегодных отпусков в летнее или удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью не более 2 недель – в период, когда позволяют условия рабочего процесса;

– привлекать женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (детей инвалидов - до 16 лет) к сверхурочным работам только с их письменного согласия;

– освобождать от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работников при прохождении диспансеризации в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;

– освобождать от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;

– освобождать от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка работников, не достигших возраста, дающим право на назначении пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на *(статья 185.1 ТК РФ)*;

– работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;

– работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы;

– работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, в течение 3 рабочих дней после прохождения диспансеризации;

– обеспечить **дополнительные социальные гарантии:**

а) предоставить один день для проведения вакцинации и один день для прохождения медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации работникам при предоставлении **Работодателю** копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней,

б) оказывать за счет средств экономии материальную помощь работникам перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше двух месяцев в размере до 3000 рублей,

в) оказывать за счет средств экономии материальную помощь на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти до 3000 рублей.

8.2. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день) (ст. 267 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (независимо от стажа работы у данного работодателя), (ст. 260 ТК РФ);

- работникам, у которых супруга находится в отпуске по беременности и родам (независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя), (ст. 123 ТК РФ);

- супругам военнослужащих (при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих (часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы) (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ);

- гражданам (в том числе временно направленным или командированным), принимавшим в 1988 - 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);

- военнослужащим и военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченным в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);

- лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988 - 1990 годах службу в зоне отчуждения (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1).

### 8.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

### 8.4. Культура, спорт, быт

стороны договорились:

- финансировать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия;
- способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;
- сохранять средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы в рабочие дни.

## Раздел 9. Защита трудовых прав работников

9.1. Работодатель включает представителей **первичной профсоюзной организации** по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждения в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

9.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – **первичной профсоюзной организации** в управлении учреждения предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

9.3. **Первичная профсоюзная организация** имеет право на осуществление контроля за соблюдением **Работодателем** и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4. **Работодатель** обязан с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить **первичной профсоюзной организации** о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.5. **Работодатель** обеспечивает участие представителей **первичной профсоюзной организации** в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

9.6. В случае не разрешения жалобы или заявления работника, работник и **первичная профсоюзная организация** как представительный орган работников вправе обратиться в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (ст.ст. 384, 387, ст. ст. 353-365, 390, 391 ТК РФ).

9.7. **Первичная профсоюзная организация** оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.8. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив **Работодателя** в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

9.9. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры **Работодатель и первичная профсоюзная организация** будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и **Работодателем** (его представителями) по поводу установления и изменения условий и оплаты труда,
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора,
- в связи с отказом **Работодателя** учесть мнение **первичной профсоюзной организацией** при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»).

## **Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации**

10.1. **Работодатель и первичная профсоюзная организация** строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

10.2. **Работодатель** признает, что **первичная профсоюзная организация** является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»),
- содействия их занятости,

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением,
- соблюдения трудового законодательства,
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**10.3. Первичная профсоюзная организация** представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

**10.4. Работодатель и должностные лица Работодателя** обязаны оказывать содействие **первичной профсоюзной организации** в их деятельности (*ст. 377 ТК РФ*).

**10.5.** В целях создания условий для успешной деятельности **первичной профсоюзной организации** в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором **Работодатель обязуется:**

- соблюдать права **первичной профсоюзной организации**, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором (*глава 58 ТК РФ*);
- не препятствовать **первичной профсоюзной организации** посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (*ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);
- представлять **первичной профсоюзной организации** по запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистической отчетности по согласованному перечню (*ст. 37 части седьмая и восьмая ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);
- безвозмездно предоставлять **первичной профсоюзной организации** помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Предоставлять **первичной профсоюзной организации** в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;
- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности **первичной профсоюзной организации**;

– распространять действующие в учреждении социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников **первичной профсоюзной организации**;

– предоставить возможность участия с правом голоса председателю **первичной профсоюзной организации** в работе коллегиального руководящего органа учреждения (*глава 8 ТК РФ*);

– расследовать и учитывать в учреждении все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Положением о порядке расследования несчастных случаев и Правил возмещения **Работодателем** вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

– ежемесячно по письменному заявлению работников, являющихся членами **первичной профсоюзной организации**, перечислять профсоюзные взносы в размере 1% от их заработной платы;

– сохранять за членами **первичной профсоюзной организации**, не освобожденными от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы оплату времени участия в указанных мероприятиях;

– способствовать предотвращению и своевременному разрешению коллективных трудовых споров в случаях их возникновения.

## **Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

11.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.3. **Первичная профсоюзная организация**, подписавшая коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у **Работодателя** информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от **Работодателя** проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых

**Работодателем;** заслушивает на своих заседаниях информацию **Работодателя** о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

11.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (*ст. 54 ТК РФ*).

## **Раздел 12. Заключительные положения**

12.1. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

12.3. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

12.5. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

12.6. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (*ст. 44 ТК РФ*).

12.7. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (*ст. 40 ТК РФ*). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

12.8. **Работодатель** обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий местный орган по труду (*ст. 50 ТК РФ*), а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников учреждения, а также знакомить с ним вновь поступающих работников.


12.9. Неотъемлемой частью коллективного договора являются **Приложения** к нему:

## Перечень приложений к коллективному договору


1. Правила внутреннего трудового распорядка на 18 листах в 1 экземпляре;
2. Положения об оплате труда на 19 листах в 1 экземпляре;
3. Перечень и нормы выдачи СИЗ на 3 листах в 1 экземпляре;
4. Перечень нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств на 3 листах в 1 экземпляре;
5. Соглашение по охране труда на 2 листах в 1 экземпляре.

Коллективный договор принят на собрании (конференции) работников ОГБУ «Прохоровский пансионат «Победа» имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач»

**Представитель работников:**  
Председатель первичной профсоюзной организации ОГБУ «Прохоровский пансионат «Победа» имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач»

  
И.В. Шевченко  
« 28 » августа 2023 год

**Представитель Работодателя:**  
Директор ОГБУ «Прохоровский пансионат «Победа» имени Почетного гражданина Белгородской области М.А. Деркач»

  
И.А. Кулабухова  
« 28 » августа 2023 год