



**Областное государственное автономное  
учреждение социального обслуживания  
«Социально-реабилитационный центр  
«Сосновый бор» в р.п. Вешкайма»**

(Лицензия № Л-041-01188-73/00349622 от 05.06.2020г., выдана на основании решения лицензирующего органа от 29.07.2022г. № 6929)

**Коллективный договор  
на 2026-2029 гг.**

Представитель Работодателя:

Директор  
ОГАУСО «Сосновый бор» в р.п. Вешкайма

  
Е.А. Михеева  
МП



Представитель Работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ОГАУСО «Сосновый бор» в р.п.  
Вешкайма  
Е.Х. Малкина

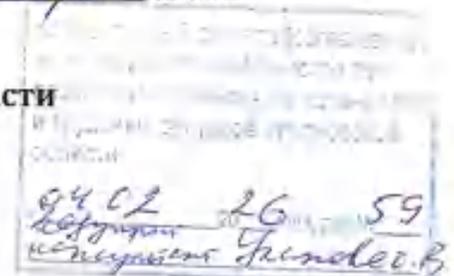
  
Е.Х. Малкина  
МП



Закл<sup>ю</sup>чен на общем собрании работников  
Областного государственного  
автономного учреждения социального  
обслуживания «Социально-  
реабилитационный центр «Сосновый  
бор» в р.п. Вешкайма»

«20» января 2026г.

р.п. Вешкайма Ульяновской области  
2026 год

  
04.02.26 59  
Копия  
Исполнитель: Гринделов В.

**1.** Областное государственное автономное учреждение социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр «Сосновый бор» в р.п. Вешкайма» (ОГАУСО «Сосновый бор» в р.п. Вешкайма).

**2.** Директор Михеева Елизавета Александровна, тел. 88424322246  
Заместитель директора Королёв Андрей Павлович, тел. 88424322246  
Заместитель директора Захарова Надежда Леонидовна, 88424322246  
Председатель первичной профсоюзной организации Малкина Елена Худайшукуровна, тел. 8842431281

**3.** Реквизиты: Министерство финансов Ульяновской области  
(Областное государственное автономное учреждение социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр «Сосновый бор» в р.п. Вешкайма», л/с 30264136E81)  
Банковский СЧЕТ 40102810645370000061  
Казначейский счет 03224643730000006801  
ОКЦ №5 ВВГУ Банка России // УФК по Ульяновской области г. Ульяновск,  
БИК 017308101,  
ИНН 7305002372, КПП 730501001  
ОГРН 1027300769473, ОКПО 25400189, ОКОПФ 75201,

**4.** ОКВЭД 87.90 Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания.

Доп. ОКВЭД 86.90.4 Деятельность санаторно-курортных организаций.

85.41.91 Деятельность по организации отдыха детей и их оздоровления

88.99 Предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки

56.29 Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания.

**5.** Государственные автономные учреждения субъектов Российской Федерации.

**6.** Для достижения поставленной цели Учреждение осуществляет следующие виды деятельности:

проведение мероприятий медицинского, психологического, социального и педагогического характера;

организация питания граждан, в том числе диетического, общественного питания по прочим видам организации питания;

организация отдыха, досуга;

доврачебная медицинская помощь;

амбулаторно-поликлиническая медицинская помощь;

санаторно-курортная помощь;

организация социокультурных (или социально-значимых) мероприятий;

организация оздоровления и отдыха детей.

**7.** Свидетельство о государственной регистрации серия 73N<sup>00</sup>1062352 от 02.08.2000г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор Областного государственного автономного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр «Сосновый бор» в р.п. Вешкайма» является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключённым между Работниками Областного государственного автономного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр «Сосновый бор» в р.п. Вешкайма» (далее - Работники) и Областным государственным автономным учреждением социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр «Сосновый бор» в р.п. Вешкайма» (далее - Работодатель) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель Областное государственное автономное учреждение социального обслуживания «Социально-Реабилитационный центр «Сосновый бор» в р.п. Вешкайма», в лице директора Михеевой Елизаветы Александровны, действующей на основании Устава, именуемого далее «Работодатель» и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Малкиной Елены Худайшукуровны.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Работодателя и Работников по вопросам условий труда, его оплаты, охраны труда, гарантий и льгот, представляемых работодателем работникам на основании действующего законодательства.

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

регулируя социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

повышения уровня жизни работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Региональным соглашением между Областным союзом «Федерации профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области о минимальной заработной плате в Ульяновской области, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае если Стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения или будут заключены новые Отраслевое, Региональное или Территориальное соглашение, Работодатель и Профком обязуются в течении месяца внести соответствующие изменения и дополнения настоящего коллективного договора.

1.6. Изменения и дополнение в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст.44 Трудового кодекса Российской Федерации по взаимному согласию сторон.

1.7. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия данного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путём выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок, локаутов и др.

1.8. Работодатель и представительный орган работников не имеют права включать в коллективный договор условия, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим законодательством о труде.

1.9. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами учреждения всех работников, в том числе при приеме на работу.

1.10. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования учреждения;
- изменения типа учреждения;
- реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
- при смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная

форма собственности - ст.212 ГК РФ) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

1.11. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При ликвидации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством. Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников, определяется работодателем по согласованию с представителем работников, подписавших коллективный договор.

1.12. Действие коллективного договора (на основании ст. 43 ТК РФ) распространяется на всех работников организации, работодателей, представителей работодателя, или иные категории работников, по поручению которых велись переговоры, а также на работников, трудовой договор, с которыми заключен в период действия коллективного договора.

1.13. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с **30.01.2026г. и действует до 29.01.2029 г.**

1.14. Стороны, подписавшие договор, обязуются один раз в год осуществлять проверку выполнения коллективного договора и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения договора.

Работодатель обязуется представлять профсоюзному комитету необходимую информацию о выполнении своих обязательств.

## **РАЗДЕЛ 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ), ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством (статьи 58,59 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязуется ознакомить работника под роспись со всеми локальными нормативными актами,

непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника часть 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор (статья 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (статья 65 Трудового Кодекса РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических

средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.7. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в учреждении правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, должностными обязанностями, ознакомить с порученной работой, условиями труда, провести инструктаж по технике безопасности, гигиене труда и производственной санитарии, противопожарной безопасности и др. правилами охраны труда.

2.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.10. Перевод на другую постоянную работу в учреждении по инициативе работодателя с изменением функциональных обязанностей и условий трудового договора производится только с письменного согласия работника.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных выше, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (статья 73 Трудового кодекса Российской Федерации).

При отказе работника от перевода или отсутствии в учреждении соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с трудовым законодательством (пункт 8 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 5 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.11. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника согласно статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях,

предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.12. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время на основаниях, предусмотренных трудовым законодательством (глава 13, статьи 77-84.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (часть первая статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации). По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному

заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Днем увольнения считается последний день работы.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.14. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме сообщать об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решения о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения мероприятий (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в учреждении в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

2.15. Основные права и обязанности работодателя и работника указаны в ст. 21,22 ТК РФ.

*Работодатель обязуется:*

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

*Работодатель имеет право:*

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

*Работник обязан:*

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

*Работник имеет право на:*

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.16. Прием на работу рабочих, служащих и специалистов производится согласно штатного расписания, утверждаемого ежегодно вышестоящей организацией.

2.17. За организованное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- занесение на Доску почета.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

2.18. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение (статья 193 Трудового кодекса Российской Федерации). Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

2.19. Дисциплинарные взыскания налагаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляются работнику, подвергнутому взысканию, под роспись. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (статьи 192-194 Трудового кодекса Российской Федерации).

### **РАЗДЕЛ 3**

#### **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию

с первичной профсоюзной организацией с учетом специфики работы учреждения. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (статьи 100,103,190 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации (статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации) (Приложение №1).

3.3. Общим выходным днем работников является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд - статья 111 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников.

3.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) указанного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство - статья 284 Трудового кодекса Российской Федерации), так и по инициативе работодателя, (сверхурочные работы - статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни производится по распоряжению работодателя с письменного согласия работника, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (статья 284 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (статья 285 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.7. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации). Работники могут использовать перерыв по своему усмотрению.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией предоставляет работнику возможность приема пищи в рабочее время.

3.8. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. ( Приложение №3)( Статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9. По распоряжению работодателя, в случае производственной необходимости работники эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём прилагается (Приложение № 2).

3.10. Ночное время - время с 22 часов вечера до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. 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 пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста 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 быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час с соответствующим сокращением нормальной продолжительности рабочего времени. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также на работников, принятых специально для работы в ночное время.

3.12. В выходные и праздничные дни по приказу руководителя учреждения допускаются дежурства сотрудников из числа административно-хозяйственного персонала для поддержания жизнедеятельности учреждения. Работа в эти дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха в течение 2-х месяцев, либо, по соглашению сторон, оплачивается согласно действующего законодательства (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.14. Отпуск предоставляется ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организацией не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется :

- женщинам –перед отпуском по беременности или родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

При увольнении работника до окончания рабочего года, за который он уже использовал ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе удержать часть оплаты предоставленного авансом отпуска. Если работодатель не может удержать излишне выплаченную сумму за неотработанные дни отпуска в связи с отсутствием или недостаточностью суммы выплаты, причитающейся работнику при увольнении, последний может возместить ее в добровольном порядке.

3.16. Супругам, работающим в одном учреждении, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому работодатель предоставляет по его письменному заявлению соответствующее дополнительное число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством (статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации) (Статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель может, но не обязан удовлетворять просьбу работника.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (Статья 121 Трудового кодекса Российской Федерации).

При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.19. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (Статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации):

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (часть 1 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.20. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска (согласно ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации):

- работникам с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня (перечень должностей, размер отпуска прилагается (Приложение № 2);
- работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда -14 календарных дня (Приложение № 1).

Беременным женщинам не более 30 календарных дней в период со дня постановки на учёт по беременности до наступления отпуска по беременности и родам (Распоряжение Губернатора УО от 09.01.2020 г. №1-р).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми — инвалидами предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.21. Предоставление работнику по желанию отпуска продолжительностью не более четырнадцати дней одновременно с отпуском супруга (Распоряжение Губернатора УО от 05.11.2019 №1344-р).

3.22. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

3.23. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее время или другое для них время:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работника, имеющим ребенка-инвалида.

3.24. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства учреждения, предоставляются краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы из фонда экономии заработной платы:

- в связи с бракосочетанием самого работника (или его детей)-3 дня;
- в связи с похоронами близкого родственника (родители, супруг(а), дети, усыновитель, усыновленные)-3дня;
- родителям (опекунам, попечителям) несовершеннолетних детей, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования – 1 день (1 Сентября на День знаний). Присоединение дополнительного оплачиваемого дня к ежегодному оплачиваемому отпуску, отпуску по беременности и родам или отпуску по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет не допускается;
- родителям в связи с проходами сына в армию -1 день;

- членам добровольной пожарной дружины-3 календарных дня к отпуску (письмо Правительства Ульяновской области от 13.04.2018г. №73-АГ-03.01/6793вн «О предоставлении дополнительных отпусков добровольным пожарным Ульяновской области»)

3.25. В связи с проведением специальной военной операции на территории Украины, сотрудникам учреждения, заключившим контракт на Украину, на добровольной основе, сохраняются место работы в течение 1 года с момента служения сотрудника по контракту на основании заявления без сохранения заработной платы.

#### **РАЗДЕЛ 4 ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии со статьей 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Ульяновской области от 06.06.2012г. №70-30 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012г. №526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012г. №70-30 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 13.05.2021г. №176-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников организаций социального обслуживания и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство социального развития Ульяновской области».

4.2. Оплата труда работников производится согласно Положения об отраслевой системе оплаты труда работников ОГАУСО «Сосновый бор» в р.п.Вешкайма.

4.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.4. Оплата труда производится по часовым тарифным ставкам или месячным окладам для рабочих и должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов и служащих.

4.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК Российской Федерации).

Работодатель обязуется в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ульяновской области между Областным союзом «Федерации профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Правительства Ульяновской области о минимальной заработной плате в Ульяновской области обеспечивать минимальную месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности).

Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат работнику учреждения, включающая тарифную ставку, оклад (должностной оклад), а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведенные в текущем месяце, предусмотренные локальными и нормативными актами.

4.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в безналичной форме на лицевой счет в банк работника:

- 19 числа каждого месяца за первую половину месяца (аванс).
- 4 числа окончательный расчет за месяц работы.

**(данный срок выплаты заработной платы может меняться, при смене данного срока работодатель обязан довести его до работников учреждения).** При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. Категории работников учреждения устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов.

4.8. Согласно статьи 104 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с суммированным учетом рабочего времени учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

4.9. Доплаты к заработной плате формируются из выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера. Доплата за работу в ночное время производится в размере 20 % часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 06.00 часов утра. Работа в сверхурочное время, праздничные и выходные дни оплачивается в размерах не менее, чем это предусмотрено законодательством.

4.10. В соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников организаций социального обслуживания и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство социального развития Ульяновской области, утвержденного Постановлением Правительства Ульяновской области от 13 мая 2021 г. №176-П, выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентах к размеру оклада в зависимости от стажа работы в следующих размерах :

- от 2 лет до 5 лет года - 5 % оклада;

- свыше 5 лет - 10 % оклада.

4.11. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условий их выплаты устанавливаются федеральными законами (статья 183 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.13. Оплата труда по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, исходя из должностного оклада, доплат, надбавок и др., предусмотренных действующими нормативными актами.

4.14. Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (статья 166 Трудового кодекса Российской Федерации).

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (статья 167 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;  
расходы по найму жилого помещения;  
дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (статья 168 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки – дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно, днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее- последующие сутки.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем (статья 4 Постановления Правительства Российской Федерации от 13.10.2008г. №749).

Согласно положения о служебных командировках (Приложение №8 к Учетной политике) Основанием для командирования сотрудников считается служебное задание руководителя структурного подразделения сотруднику. После получения служебного задания командируемый сотрудник составляет смету командировочных расходов и согласовывает у руководителя и главного бухгалтера.

Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в течение 3 рабочих дней:

-авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой; (статья 26 Постановления Правительства Российской Федерации от 13.10.2008г. №749).

Не позднее 3 рабочих дней со дня возвращения из служебной командировки сотрудник готовит и представляет руководителю структурного подразделения полный отчет о проделанной им работе либо участии в мероприятии, на которое он был командирован.

## РАЗДЕЛ 5

### ОХРАНА ТРУДА и ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

5.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

5.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

#### **5.3. Работодатель обязуется:**

5.3.1. Разработать и, после согласования с первичной профсоюзной организацией, утвердить план мероприятий по охране труда (Приложение №4), охране окружающей среды, предусматривающий:

- а) вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;
- б) сокращение тяжелого физического труда, особенно для женщин;

- в) улучшение условий и охраны труда;
- г) санитарно-бытовое обеспечение;
- д) улучшение экологической обстановки.

5.3.2. Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

Контроль за выполнением мероприятий по охране труда осуществляют: от Работодателя специалист в области охраны труда, от профсоюзной первичной организации председатель первичной профсоюзной организации.

5.3.3. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях учреждения.

5.3.4. Иметь в учреждении специалист в области охраны труда, оборудовать и обеспечивать работу кабинета и уголков охраны труда.

5.3.5. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей первичной профсоюзной организации в целях проведения проверок условий и охраны труда, предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

Стороны исходят из того, что первичная профсоюзная организация пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов за счёт средств Работодателя.

Заключение независимой экспертизы, проведённой технической инспекцией труда первичной профсоюзной организации, является обязательным для исполнения Работодателем.

5.3.6. Разрабатывать и по согласованию с Профсоюзным комитетом утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

5.3.7. Осуществлять обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

5.3.8. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

5.3.9. Организовать проведение обязательных периодических медицинских осмотров за счёт собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением.

5.3.10. Обеспечить работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с установленными нормами. Организовать проведение стирки, химчистки, сушки и ремонта СИЗ. (Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие СИЗ, утверждается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией).

5.3.11. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с обязательным участием представителей первичной профсоюзной организации и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

5.3.12. Участвовать на паритетных началах совместно с первичной профсоюзной организацией в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства

об условиях и охране труда, экологии, обязательств, установленных коллективным договором, соглашениями, изменений условий труда и установлением размера доплат за вредные и особые условия труда не ниже установленных трудовым законодательством.

5.3.13. Обеспечить полноправное участие первичной профсоюзной организации, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.14. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза 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 и места работы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

5.3.15. Проводить в установленные сроки освидетельствование опасных производственных объектов на предмет их дальнейшей безопасной эксплуатации с участием органов государственного надзора и общественного контроля.

5.3.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет с вредными и (или) опасными условиями труда;

- обеспечить гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством работникам, совмещающим работу с обучением.

5.3.17. Совместно с первичной профсоюзной организацией, уполномоченными лицами по охране труда профсоюза, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

5.3.18. Регулярно (ежемесячно, ежеквартально) рассматривать на совместных заседаниях с первичной профсоюзной организацией вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

Обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

5.3.19. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды (Приложение №5).

5.3.20. Проводить экологические субботники.

5.3.21. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий и охраны труда Работников, сокращению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.22. Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого работника, в том числе через информирование и просвещение.

5.3.23. Не допускать дискриминацию работников, живущих с ВИЧ/СПИД.

5.3.24. Оказывать поддержку работникам, живущим с ВИЧ/СПИД путём предоставления в рамках законодательства Российской Федерации необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования, а также лечения сопутствующих инфекций и доступа к антиретровирусному лечению.

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

5.4.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

5.4.2. Вносить предложения Работодателю по вопросам улучшения работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии.

- 5.4.3. Контролировать расходование средств на охрану труда.
- 5.4.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.
- 5.4.5. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также законодательства о специальной оценке условий труда.
- 5.4.6. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда профсоюза вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения этих нарушений.
- 5.4.7. Принимать участие в организации экологических субботников.
- 5.4.8. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.
- 5.5. Работники в области охраны труда обязуются:**
- 5.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 5.5.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.
- 5.5.3. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 5.5.4. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.
- 5.5.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- 5.5.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.
- 5.5.7. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 5.5.8. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.
- 5.5.9. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.
- 5.5.10. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации.
- 5.5.11. Знакомиться с результатами специальной оценки условий труда под роспись.

## **РАЗДЕЛ 6**

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

- 6.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами РФ, решениями Главы администрации области ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и др. категориям граждан.
- при благоприятном финансовом положении учреждения выделять транспортные средства работникам для хозяйственно-бытовых нужд 1 раз в год бесплатно.
- провести курс лечения бесплатно в ОГАУСО «Сосновый бор» по профилю заболевания и по направлению лечащего врача работнику или члену семьи работника (мать, отец, муж, жена, дети) (1 раз в год).
- при уходе работника на пенсию за ним остается право на прохождение санаторно-курортного лечения без проживания (1 раз в год).

6.2. В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель с учетом мнения представительного органа работников:

- разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, на производстве и доводит его до сведения работников;
- осуществляет любое должностное перемещение с учётом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям;
- обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией (при наличие вакансий);
- предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации;
- обеспечивает право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работником и работодателем.

В соответствии со ст. 198 ТК РФ Работодатель имеет право заключать с Работником ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Работник обязан пройти обучение согласно учебному плану. По окончании обучения Работник обязан представить Работодателю свидетельство учебного заведения о получении специальности.

В процессе обучения Работник обязан соблюдать учебную дисциплину.

Работник обязан представлять по требованию Работодателя документы, касающиеся прохождения обучения.

После получения специальности, Работник обязан проработать у Работодателя по указанной специальности 5 лет, если обучение производилось за счет Работодателя, либо выплатить Работодателю сумму оплаты за обучение пропорционально неотработанному времени. Указанный срок начинает течь с момента получения Работником свидетельства о получении специальности.

6.3. Для обеспечения социальной защищенности работников вводятся следующие виды оказания материальной помощи работникам ОГАУСО «Сосновый бор» в р.п.Вешкайма:

- 1) При вступлении впервые в брак сотрудника учреждения выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада (на основании свидетельства о заключении брака);
- 2) При рождении у работника учреждения либо усыновления им ребенка выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада (на основании свидетельства о рождении ребёнка или усыновлении);
- 3) При наличии у работника тяжелого заболевания, требующего продолжительного и (или) дорогостоящего лечения выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада (на основании справки от врача, квитанции);

4) Работникам в связи со смертью члена (членов) его семьи (супруг, супруга, родители, дети, усыновитель, усыновленные) выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада (на основании свидетельства о смерти);

Материальная помощь выплачивается при наличии экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника учреждения и документов, подтверждающих возникновение указанных обстоятельств.

6.4. Работникам организации в связи с профессиональным праздником (08 июня - День социального работника) праздничными днями, юбилейными датами (женщина -55 лет со дня рождения, мужчины -60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также в связи с обеспечением достижения высоких результатов независимой оценки качества оказания услуг выплачивается единовременное поощрение в размере одного должностного оклада. В настоящем пункте под праздничными днями понимаются 23 февраля - День защитника Отечества и 8 марта - Международный женский день.

6.5. Работникам организации, осуществляющим профессиональную деятельность в должностях руководителя или специалистов, за наличие ученой степени, звания (почетного звания), которыми они награждены или которые им присвоены в соответствии с законодательством Российской Федерации или законодательством Ульяновской области, устанавливаются:

- доплата за ученую степень доктора наук - в размере 5000 рублей;
- доплата за ученую степень кандидата наук - в размере 2500 рублей;
- надбавка за наличие звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 5000 рублей;
- надбавка за наличие звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 2500 рублей;
- надбавка за наличие нагрудного знака "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации" или "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации" - в размере 1000 рублей;
- надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов "Отличник", "За отличную", "За достижения", "За высокие достижения" - в размере 1000 рублей;

Указанные надбавки устанавливаются в случае соответствия учетной степени, звания (почетного звания), нагрудных знаков профилю осуществляемой работником организации профессиональной деятельности.

Если работник организации одновременно имеет право на установление надбавки (доплаты) по двум и более основаниям, ему устанавливается одна надбавка (доплата), размер которой является наиболее высоким, а если размеры надбавок (доплат), на установление которых работник организации имеет право, являются одинаковыми, ему устанавливается одна надбавка (доплата) по выбору работника организации.

6.6. Условия и порядок применения системы премирования, начисление и выплату стимулирующих выплат устанавливаются в учреждении в Положении об отраслевой системе оплаты труда работников ОГАУСО «Сосновый бор» в р.п.Вешкайма, Положением о премировании, Положении о стимулирующих выплатах.

## **РАЗДЕЛ 7 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ**

## **КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

7.1 Стороны, подписавшие договор, ежегодно (или в сроки, установленные в коллективном договоре) отчитываются о ходе его выполнения на собрании работников организации. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

7.2 Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

7.3 Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора подвергаются административной ответственности, согласно действующему законодательству.

## **РАЗДЕЛ 8 УСЛОВИЯ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. (редакция от 31.01.2016г.) №10-ФЗ и другими законодательными актами.

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

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- осуществления общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя первичной профсоюзной организации или его представителя в совещаниях, при сокращении. Представители первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии по реорганизации учреждения, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, в комиссии, устанавливающей и регуливающей выплаты стимулирующего характера.

8.3. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» работодатель обязан при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, бесплатно ежемесячно удерживать из заработной платы работников членские профсоюзные взносы в размере 1% и перечислять их с лицевого счета организации на расчетный счет Ульяновской областной организации профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

8.4. Профсоюзная организация обязуется:

- Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

- Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом, Общим положением о первичной профсоюзной организации.
- Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;
- 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;
- Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;
- Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;
- Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;
- Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников организации;
- Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитете (комиссии) по охране труда представителей Профкома;
- Осуществлять контроль за выдачей Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда сертифицированной спецодеждой и обувью;
- Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в организации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;
- Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в организации;
- Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;
- Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;

- Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников организаций;
- Контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении Работодателем трудового договора с молодыми Работниками, не достигшими совершеннолетия;
- Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Соглашениями и настоящим коллективным договором;
- Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование;
- Проводить работу по вовлечению работников в члены профсоюза;
- Обеспечивает выполнение действующего законодательства по назначению пособий за счет средств социального страхования: на рождение ребенка, по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, на погребение.
- Распределяет средства, поступившие в распоряжение профсоюзной организации за счет удержания членских взносов, на проведение социально-культурных мероприятий, оказание материальной помощи нуждающимся и др.;
- Организует и производит поздравления членов профсоюзной организации с вручением ценного подарка;
- В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять учет Работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе, сбор заявок и распределение путевок Работникам;
- Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.
- Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей, осуществлять эффективное использование средств, направляемых на эти цели в соответствии с утвержденной сметой;
- Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;
- Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору.
- Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;
- В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

8.5. По письменному заявлению работников работодатель не препятствует безналичному удержанию из заработной платы членов профсоюза членских взносов и их перечислению в распоряжение профсоюза.

8.6. Работодатель участвует (по приглашению профсоюзного комитета) в обсуждении вопросов профсоюзной деятельности.

## **РАЗДЕЛ 9**

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 10 дневной срок с момента его подписания.

9.3. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области на регистрацию в течение семи дней со дня его подписания.

9.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в квартал с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

9.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за два месяца до окончания срока действия данного договора.

**Приложение № 1  
к коллективному договору**

Согласовано  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
  
Е.Х.Малкина



Утверждено  
Директор  
ОГАУСО «Сосновый бор»  
в р.п. Вешкайма  
Е.А.Михеева

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей, с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную рабочую неделю и дополнительный отпуск**

основание: Трудовой кодекс РФ ст.350, ст.117;  
Постановление РФ от 14.02.2003г. №101;  
Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-  
«Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными  
условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск  
и сокращенный рабочий день»;

наименование должностей	Характер и условия работы
<b>1. Врачебный персонал</b>	
врач-терапевт вк	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
функциональной диагностики	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
ультразвуковой диагностики	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
врач-профпатолог	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
врач-уролог	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
врач-рефлексотерапевт	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
врач-психотерапевт	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
врач лечебной физкультуре	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
врач-физиотерапевт	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
врач-гастроэнтеролог	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного

врач-пульмонолог	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
врач-травматолог-ортопед	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
врач-эндокринолог	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
врач-хирург	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
врач-невролог	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
врач-кардиолог	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
врач-акушер-гинеколог	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
врач-дерматовенеролог	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
врач-педиатр	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
<b>1. Средний медицинский персонал</b>	
главная медицинская сестра	40-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
Зубной врач вк	33-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
медицинская сестра диетическая	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
медицинская сестра палатная	36-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
медицинская сестра по массажу	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
медицинская сестра по массажу 1к	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
медицинская сестра ультразвуковой диагностики	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
медицинская сестра по физиотерапии	39-часовая рабочая неделя,

(аппаратной) вк	14 календарных дней дополнительного отпуска
медицинская сестра по физиотерапии (подводному душу-массажу, водолечения) 1к	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
медицинская сестра по физиотерапии (фитотерапии) вк	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
медицинская сестра по физиотерапии (по отпуску грязевых процедур, гидротерапии)	36-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
медицинская сестра по физиотерапии (баротерапии, прессотерапии, галокамеры)	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
медицинская сестра по физиотерапии (парафино-озокеритолечения, аппаратной) вк	36-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
медицинская сестра по физиотерапии (ингалятория)	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
медицинская сестра по физиотерапии (сухих углекислых ванн, гидротерапии)	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
Медицинский регистратор	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
лаборант	36-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
инструктор по лечебной физкультуре	39-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска
<b>2. Младший медицинский персонал</b>	
Помощник по уходу 1,5 ст.	36-часовая рабочая неделя, 14 календарных дней дополнительного отпуска

Приложение № 2  
к коллективному договору

Согласовано  
Председатель первичной профсоюзной  
организации



Е.Х. Малкина

Утверждено  
Директор



ОГАУСО «Сосновый бор»  
в.п. Вешкайма  
Е.А. Михеева

**ПЕРЕЧЕНЬ № 1**  
работников с ненормированным рабочим днём, имеющих право  
на дополнительный оплачиваемый отпуск (статья 119 ТК РФ)  
(согласно Постановления Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N  
884,  
Правительства Ульяновской области от 3 марта 2011 года N 84-П).

№ п/п	Профессия, должность	Количество календарных дней дополнительного отпуска
1	Директор	3
2	Главный бухгалтер	3
3	Заместитель директора	3

Согласно  
Председатель профсоюзной  
организации



Приложение № 3  
к коллективному договору  
Утверждено  
Директор  
ОГАУСО «Сосновый бор»  
А.р.п. Вешкайма  
Е.А.Михеева



### СПИСОК

Должностей, связанных с вредными условиями труда, дающих право на доплаты  
за вредные условия труда и сокращенный рабочий день

№ п/п	Профессия, должность	Доплаты за условия труда, % согласно специальной оценки труда
1	зубной врач вк	8
2	врач-переводчик вк	6
3	врач функциональной диагностики	6
4	врач ультразвуковой диагностики	6
5	врач-профпатолог	6
6	врач-уролог	6
7	врач-рефлексотерапевт	6
8	врач-косметолог	6
9	врач по лечебной физкультуре	6
10	врач-физиотерапевт	6
11	врач-гастроэнтеролог	6
12	врач-пульмонолог	6
13	врач-травматолог-ортопед	6
14	врач-эндокринолог	6
15	врач-хирург	6
16	врач-невролог	6
17	врач-кардиолог	6
18	врач-акушер-гинеколог	6
19	врач-дерматовенеролог	6
20	врач-педиатр	6
21	медицинская сестра палатная	8
22	медицинская сестра по массажу	4
23	медицинская сестра по массажу 1к	4
24	медицинская сестра по физиотерапии	4

25	медицинская сестра по физиотерапии (подводному душу-массажу, водолечения) 1к	4
26	медицинская сестра по физиотерапии (по отпуску грязевых процедур, гидротерапии)	4
27	медицинская сестра по физиотерапии (парафино-озокеритолечения, аппаратной) вк	4
28	Медицинский регистратор	6
29	лаборант	8
30	Повар	4
31	Кондитер	4
32	Мойщик посуды	4
33	Официант	4
34	Кухонный рабочий	4
35	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (2разряд)	4
36	Дезинфектор (2 разряд)	4
37	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (3 разряд)	4
38	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (6 разряд)	4
39	Слесарь-сантехник домовых санитарно-технических систем и оборудования (4 разряд)	4
40	Машинист насосных установок (4 разряд)	4
43	Тракторист (4 разряд)	4
44	Подсобный рабочий (1 разряд)	4

Согласовано  
Председатель профсоюзной  
организации

Е.А. Маткина

Приложение № 4

Утверждено

Директор

ОГАУСО «Сосновый бор»

в.р.л. Вешкайма

Е.А. Михеева

**ПЛАН**  
**мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ОГАУСО «Сосновый бор»**  
**в р.п. Вешкайма**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственный
1.	Проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми вновь принятыми на работу работниками.	при приёме на работу	Специалист в области охраны труда
2.	Организация и проведение мероприятий специальной комиссии условий труда.	III квартал каждого года	Специалист в области охраны труда
3.	Приобретение спецодежды сотрудникам, работающим во вредных и опасных условиях труда	III квартал каждого года	Руководители подразделений
4.	Оформление кабинетов, уголков по охране труда, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п.	I квартал каждого года	Специалист в области охраны труда
5.	Разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда	I квартал каждого года	Специалист в области охраны труда
6.	Внедрение технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.	II квартал каждого года	Руководители подразделений
7.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных и других производственных коммуникаций и сооружений.	II квартал каждого года	Заместитель директора
8.	Снижение до регламентированных уровней вредных веществ в воздухе рабочей зоны, неблагоприятно действующих механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук и др.) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового и др.) на рабочих местах.	III квартал каждого года	Руководители подразделений
9.	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок с целью	IV квартал каждого года	Заместитель директора

	обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.		
10.	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, бытовых помещениях к установленным нормам.	IV квартал каждого года	Заместитель директора
11.	Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.	IV квартал каждого года	Заместитель директора
12.	Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля, элементы конструкции), коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.	II квартал каждого года	Заместитель директора

Специалист в области охраны труда

М.В.Болгов 

**Приложение № 5  
к коллективному договору**

Согласовано  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
Е.А. Михеева

Утверждено»  
Директор  
ОГАУСО «Сосновый бор»  
в.р.п. Вешкайма  
Е.А. Михеева

**План мероприятий по охране окружающей среды на 2026-2029 гг.**

№ п/п	Наименование мероприятий	Ожидаемый эффект от выполнения мероприятий	Срок исполнения	Ответственный
1.	Заключение договора с региональным оператором на оказание услуги по обращению с твердыми коммунальными отходами	Приведение в соответствие с нормативными актами деятельности по обращению с отходами	Январь	Заместитель директора Начальник отдела МТС
2.	Проведение регулярной уборки территории	Снижение потенциальной возможности загрязнения окружающей среды	Ежедневно	Заместитель директора
3.	Соблюдение предельного объема накопленной отходов потребления	Снижение степени негативного воздействия на окружающую среду	Весь период	Заместитель директора Начальник котельной
4.	Осуществление контроля за своевременным вывозом отходов	Снижение степени негативного воздействия на окружающую среду	Весь период	Заместитель директора
5.	Проведение регулярного инструктажа персонала по соблюдению правил обращения с отходами	Обеспечение экологической безопасности	Ежеквартально	Заместитель директора Главная медицинская сестра

17  
01  
2025

Протокол заседания (протокол) от 20.08.2015 г. № 1

Директор Общественного государственного  
социального обслуживания «Сотрудничество» областного учреждения  
«Социальный бор» в г.п.г. Ветлужина реабилитационный центр

« 20 » августа 2015 года  
И.А. Михеева

