

АДМИНИСТРАЦИЯ СУЗЕМСКОГО РАЙОНА

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГБУ Брянской области «Комплексный центр  
социального обслуживания населения  
Суземского района»  
на 2023 – 2026 годы**

прошел уведомительную регистрацию в администрации Суземского района

Регистрационный номер 1910202320  
от «19» октября 2023 года

Врио главы администрации  
Суземского района



С.А. Коротченков



## **Раздел 1**

### **Общие положения.**

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований трудового законодательства и настоящего договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:  
Директор ГБУ КЦСОН Суземского района и работники организации в лице их уполномоченного представителя Степиной Любови Михайловны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

## **Раздел 2**

### **Предмет договора.**

2.1 Предметом настоящего договора являются Положения о формах, системах и размерах оплаты труда, об условиях выплаты пособий и компенсации, о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, о занятости, переобучении, условиях высвобождения работников, о рабочем времени и времени отдыха, об улучшении условий и охраны труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением, оздоровлении и отдыхе работников и членов их семей и других вопросах, определенных сторонами (ст.41 ТК).

2.2. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся нормативные положения, о которых в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

2.3. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

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

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

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК).

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке,



установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК).

2.5. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется: (ст. 22 ТК).

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора и трудовых договоров;
- представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, 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 настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- представлять представителям работника полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, и контроля по её выполнению;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создать условия обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- 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, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Представители работников обязуются:

- способствовать устойчивой деятельности организации, росту производительности труда и повышению качества;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;



-добавиться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

-контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются (ст.21 ТК):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- 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 сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и утверждения его на общем собрании. По истечению указанного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК).

4. Сфера действия договора.

4.1 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУ КЦСОН Суземского района (ст.43 ТК).

4.2 Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка всех работников ГБУ КЦСОН Суземского района, а также всех вновь поступающих работников (ст.68 ТК) в течение 3-х дней после их приема на работу.

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством и региональным отраслевым соглашением между администрацией Брянской области и Департаментом социальной политики и занятости населения Брянской области.

4.3 Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями, действие которых распространяются на организацию.

4.4 Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

4.5 Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

5. Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст. 24 ТК):



- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обслуживании вопросов, входящих в сферу труда, добровольность и реальность принятия сторонами обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль по выполнению коллективного договора;
  - ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

6. Обязательства работодателя перед уполномоченными представителями работников:

6.1. Работодатель, в лице директора ГБУ КЦСОН Суземского района признает право уполномоченного представителя на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени коллектива.

6.2. Работодатель обязуется создавать условия для уполномоченного представителя для проведения независимой экспертизы экономической целесообразности и обоснованности использования труда в организации, его нормирования и оплаты. По соглашению сторон оплата услуг экспертов, специалистов и посредников может производиться на условиях, указанных в коллективном договоре.

6.3. Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и рассмотрению коллективного трудового спора.

### **Раздел 3 Трудовой договор. Обеспечение занятости**

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК).

Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК.

Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером заключается на срок, установленный учредительными документами организации и соглашением сторон.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением, распространяющимся на организацию, настоящим коллективным договором (ст. 56 Т.К.).

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



**Перевод** на другую работу без согласия работников допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее двух месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий, и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Работодатель обязан ежемесячно предоставлять органам службы занятости:

- сведения о применении в отношении данной организации процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
- информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов. Работодатель и уполномоченный представитель обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в ГБУ КЦСОН Суземского района свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 - летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16 - летнего возраста без матери;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в ГБУ КЦСОН Суземского района.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 261 ТК) с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1, подпункту «а» пункта 3, пунктами 5-8, 10 и 11 ст. 81 ТК).

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

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата



работников ГБУ КЦСОН Суземского района работодатель обязан предложить другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности и штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с единовременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1 и 2 ст. 81 ТК, предоставляется свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без применения указанных выше мер не допускается.

#### **Раздел 4 Время труда и время отдыха.**

Режим рабочего времени в ГБУ КЦСОН Суземского района определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которыми предусмотрена: пятидневная рабочая неделя (с двумя выходными днями, время начало и окончания работы, время перерывов в работе (ст. 100 ТК).

Накануне праздничных нерабочих дней, согласно ст. 95 ТК, продолжительность работы сокращается на один час.

- 4.1. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работнику соответствии с законодательством (ст. 108 ТК).
- 4.2. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день - суббота.
- 4.3. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК)
- 4.4. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.
- 4.5. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст. 121 ТК.
- 4.6. Стороны договорились, что оплачиваемые отпуска предоставляются работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст. 122 ТК).
- 4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения работников Центра не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).
- 4.8. Предоставление работникам отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам



- на срок, установленный соглашением сторон (ст. 128 ТК).
- 4.9. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК).
- 4.10. Гарантирует сотрудникам получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы помимо случаев, предусмотренных Законом, в связи: со свадьбой самого сотрудника - 3 дня; со свадьбой детей - 2 дня; со смертью близких родственников - 3 дня; с рождением ребенка - 1 день; с переездом на новое место жительства - 1 день.
- 4.11. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет и другим категория лиц, осуществляющим уход за детьми, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК).
- 4.12. Одному из родителей для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой и по их усмотрению.
- 4.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 10 календарных дней (ст. 119 ТК РФ, Перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днем Приложение № 1).

## Раздел 5

### Оплата и нормирование труда.

#### Гарантийные и компенсационные выплаты.

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным и трудовым договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (ст. 129 ТК).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области.

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не



превышающей минимальный размер оплаты труда, не включается повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме - в рублях (ст. 131 ТК).

5.2. Минимальная оплата труда устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3. Система заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются работникам соответствующими законами и иными нормативными, правовыми актами.

5.4. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся доплаты (ст. 151 ТК).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но он не может быть меньше 10 % и больше 100 % тарифной ставки (должностного оклада).

В состав заработной платы работника, не превышающей минимальный размер оплаты труда, доплата за совмещение профессий (должностей) не включается.

5.5. В учреждении устанавливаются следующие доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий.

5.5.1. За работу в ночное время в размере 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада).

5.5.2 За работу с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше двух часов) из расчета должностного оклада по занимаемой должности пропорционально отработанному времени.

5.6.1. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за высокую результативность работы, за качество работы, напряженность, интенсивность труда, за классность.

5.6.2. Работникам учреждения начисляется надбавка за стаж непрерывной работы и устанавливается в учреждениях социальной сферы в следующих размерах:

- от 3 лет до 5 лет - в размере 20 процентов должностного оклада;
- от 5 и выше - в размере 30 процентов должностного оклада;

5.7. Работодатель вправе выплачивать работникам премии и вознаграждения, предусмотренные Положением о порядке и условиях премирования работников ГБУ КЦСОН Суземского района.

Премии и вознаграждения выплачиваются в пределах средств по фонду оплаты труда.

5.8. Работодатель вправе оказывать работникам материальную помощь согласно Положению о выплате материальной помощи.

5.9. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 25 числа - аванс, 10 числа заработная плата.

5.10. Внеплановый аванс выдается работниками по их заявлению в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

5.11. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан



**возмещать** работнику расходы в соответствии со ст. 168 ТК.

**5.12.** За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за **3 дня** до начала отпуска (ст.136 ТК).

## **Раздел 6** **Условия и охрана труда.**

В соответствии с законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области» работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

**6.1.** Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда; разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- 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;



- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, - **соблюдением** работниками требований охраны труда, а также за **правильностью** применения ими средств индивидуальной и коллективной **защиты**;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных **предварительных** (при поступлении на работу) и периодических (в течение **трудовой** деятельности) медицинских осмотров, других обязательных **медицинских** осмотров, обязательных психиатрических **освидетельствований** работников, внеочередных медицинских осмотров **работников** в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-**токсикологических** исследований наличия в организме человека **наркотических** средств, психотропных веществ и их метаболитов с **сохранением** за работниками места работы (должности) и среднего **заработка** на время прохождения указанных медицинских осмотров, **обязательных** психиатрических освидетельствований, химико-**токсикологических** исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без **прохождения** в установленном порядке обучения по охране труда, в том **числе** обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, **обучения** по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, **обучения** по использованию (применению) средств индивидуальной **защиты**, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для **определенных** категорий работников) и проверки знания требований охраны **труда**, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических **освидетельствований**, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, **осуществляющему** функции по выработке и реализации государственной **политики** и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, **федеральному** органу исполнительной власти, уполномоченному на **осуществление** федерального государственного контроля (надзора) за **соблюдением** трудового законодательства и иных нормативных правовых **актов**, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам **исполнительной** власти, осуществляющим государственный контроль **(надзор)** в установленной сфере деятельности, органам исполнительной **власти** субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам **местного** самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением **трудового** законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового **права**, информации и документов в соответствии с законодательством в **рамках** исполнения ими своих полномочий, с учетом **требований** законодательства Российской Федерации о государственной **тайне**;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению **жизни** и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также **по оказанию** первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и



- профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;**
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, **заболевших** на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае **необходимости** оказания им неотложной медицинской помощи;
  - беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц **федерального** органа исполнительной власти, уполномоченного на **осуществление** федерального государственного контроля (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, органов исполнительной **власти** субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов **Фонда** пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а **также** представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением **трудового** законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового **права**, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования **несчастных** случаев на производстве и профессиональных заболеваний **работников**, проведения государственной экспертизы условий труда;
  - выполнение предписаний должностных лиц федерального органа **исполнительной** власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, и рассмотрение представлений органов профсоюзного **контроля** за соблюдением трудового законодательства и иных актов, **содержащих** нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер **по результатам** их рассмотрения;
  - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев **на** производстве и профессиональных заболеваний;
  - информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих **местах**, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о **мерах** по защите от воздействия вредных и (или) опасных **производственных** факторов, имеющихся на рабочих местах, о **предоставляемых** им гарантиях, полагающихся им компенсациях и **средствах** индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, **оборудования** и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, **оборудования**, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную **фиксацию** процессов производства работ, в целях контроля за **безопасностью** производства работ;
  - разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда **с** учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации



...ного уполномоченного работниками представительного органа (при ... такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, машин или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

**6.2.** Работники в области охраны труда обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках;

## Раздел 7 Социальные гарантии.

7.1. Работодатель и рабочая группа оказывают содействие работникам по организации летнего отдыха детей.

7.2. Работодатель и рабочая группа принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками отделения и членами их семей.



## Раздел 8

### **Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.**

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

**8.2.** Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

**8.3.** В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

**8.4.** В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное



обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

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

**8.5.** Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

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

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

**8.7.** В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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



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

## Раздел 9 Заключительные положения.

- 9.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст.44 ТК).
- 9.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.
- 9.3. В случае выполнения работодателем обязательств настоящего коллективного договора, работники не прибегают к разрешению коллективного трудового спора и не организуют забастовок.
- 9.4. Контроль по выполнению коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны на собрании трудового коллектива отчитываются по выполнению обязательств коллективного договора ежегодно.
- 9.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.