

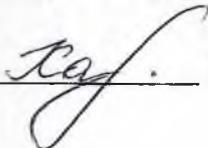
## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения «Социальный  
приют для детей и подростков «Шатлык» в Пестречинском  
муниципальном районе»

на 2018 – 2020 года

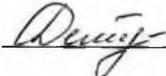
**От работодателя:**

Директор  
Государственного казенного  
учреждения «Социальный  
приют для детей и подростков  
«Шатлык» в Пестречинском  
муниципальном районе

  
Халилова Р.В.

**От работников:**

Председатель Профкома  
Государственного казенного  
учреждения «Социальный приют  
для детей и подростков «Шатлык» в  
Пестречинском муниципальном  
районе»

  
Дементьева Л.И.

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол бн от «09» июля 2018 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в ГКУ «Центр занятости населения Пестречинского района»

Регистрационный № 12 от «11» 07 2018 г.

Директор  
ГКУ «ЦЗН Пестречинского  
района»



Л.С. Гаязова

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Стороны коллективного договора

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное казенное учреждение «Социальный приют для детей и подростков «Шатлык» в Пестречинском муниципальном районе», именуемое далее «Работодатель», в лице **директора Халиловой Резеды Васыловны**, и сотрудники учреждения, именуемые далее «сотрудниками», в лице **председателя профсоюзного комитета Дементьевой Лидии Ивановны** именуемой далее «Представитель работников», уполномоченный общим собранием сотрудников учреждения.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый Работодателем и сотрудниками, в лице их представителей, с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, повышения жизненного уровня сотрудников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов Сторон.

1.1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех сотрудников учреждения.

1.1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности (ст.42, 44 ТК РФ). Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя сотрудников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения сотрудников по

сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

### **2.1. Заключение трудового договора**

2.1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в учреждении по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдается на руки нанимаемому на работу.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить сотрудников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.1.3. В трудовом договоре, заключаемом с сотрудником, могут предусматриваться условия об испытательном сроке, о неразглашении им охраняемой законом тайны.

2.1.4. При заключении трудового договора, в нем по соглашению сторон, может быть установлено условие об испытании работника, на срок от трех до шести месяцев, в целях проверки его соответствия поручаемой работе, согласно статье 70 Трудового кодекса РФ.

2.1.5. Работодатель и сотрудники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от сотрудников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.1.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость сотрудника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить сотрудника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением

требований трудового законодательства РФ. Сотрудник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.1.7. Сотрудники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан приводить повышение квалификации сотрудников, если это является условием выполнения сотрудниками определенных видов деятельности. Сотрудникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

Изменение условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия Сторон, в том числе, в связи с изменением законодательства РФ о труде.

О возможных изменениях существенных условий труда Работодатель известляет сотрудника письменно за два месяца.

## **2.2. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ**

2.2.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе сотрудника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод сотрудника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ сотрудника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 7) отказ сотрудника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 8) отказ сотрудника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

10) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения сотрудника является последний день его работы.

2.2.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять в профком (Представителю работников) проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения сотрудников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и сотрудников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении сотрудников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается десять человек.

2.2.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании сотрудника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- сотрудники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- сотрудники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- сотрудники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- сотрудники награжденные государственными наградами;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.4. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другое учреждение по прежней профессии,

специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.2.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

### **2.3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

2.3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности; условиями трудового договора работников и обязанностями возлагаемыми на них, Уставом учреждения.

2.3.2. В учреждении для рабочих и служащих применяется нормальная продолжительность рабочего времени, для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая неделя (Пункт 1.3 Постановления Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»), для мужчин 40-часовая неделя, за исключением сотрудников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

2.3.3. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

2.3.4. В учреждении с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных сотрудников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3.5. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается с учетом медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами России.

2.3.6. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

2.3.8. Помимо оснований, указанных в статье 99 Трудового кодекса РФ, привлечение сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия сотрудника в следующих случаях:

- при проведении ремонтных или капитальных работ в учреждении;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.
- в связи с отсутствием основного работника;
- в связи с выполнением особо важных или срочных поручений учредителей или органов государственной власти.

2.3.9. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, сотрудников в возрасте до 18 лет, других категорий сотрудников в соответствии с федеральным законом.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого сотрудника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым сотрудником.

## **2.4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

### **Ежегодный оплачиваемый отпуск.**

#### **Дополнительный отпуск**

2.4.1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

2.4.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 1 час, с 12.00 до 13.00 часов.

Для педагогических работников выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв на обед определяется согласно скользящего рабочего графика, в течение рабочего времени и в соответствии с воспитательным процессом.

2.4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

2.4.4. Сотрудникам учреждения, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется по их заявлению еженедельно 2 часа свободного времени или один свободный день в месяц (материнский день) с оплатой в размере среднего заработка.

2.4.5. Работодатель утверждает график очередности ежегодного отпуска сотрудников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводит до сведения всех сотрудников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. О времени начала отпуска сотрудник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Сотрудник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

2.4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется сотрудникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

2.4.7. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет

- для директора 31 календарный день
- для заведующих отделений, воспитателей, инструкторов по труду, музыкальных руководителей, социальных педагогов, педагога-психолога 56 календарных дней;
- для медицинских сестер, врачей 42 календарных дня;
- для заместителя директора, главного бухгалтера 31 календарный день.

2.4.8. Выплаты отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

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

2.4.10. При наличии у сотрудника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

2.4.11. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению следующим категориям работников (ст. 128, 263 ТК РФ).

- сотруднику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- сотруднику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- сотрудникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.
- женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется, по их письменному заявлению, один дополнительный выходной день в месяц (ст. 262 ТК РФ).

2.4.12. Работодатель предоставляет сотруднику учреждения оплачиваемые дни по следующим причинам:

- бракосочетание сотрудника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей – один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию – один рабочий день.

2.4.13. Работодатель предоставляет сотруднику учреждения ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предусмотренный статьями 116-119 ТК РФ и на основании аттестации рабочих мест, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

### РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Система оплаты труда сотрудников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, Положением об условиях оплаты труда и премировании сотрудников, оформленного с учетом мнения выборного профсоюзного органа (в соответствии со ст. 135 ТК РФ).

Премирование всех категорий сотрудников учреждения осуществляется согласно Положения о премировании и материальном стимулировании сотрудников учреждения.

3.2. Заработная плата каждого сотрудника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.3. Труд сотрудников учреждения оплачивается согласно штатного расписания, утвержденного вышестоящей организацией, на основе должностных окладов (тарифных ставок), согласно единой тарифной сетки по оплате труда сотрудников организаций бюджетной сферы; минимальная заработная плата не меньше МРОТ,

3.4. Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в трудовых договорах, положениях об оплате труда.

Совместным решением работодателя и представительным органом учреждения, средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установление надбавок сотрудникам.

3.5. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционные формы оплаты труда (страхование и т. п.).

3.6. Зарплата начисляется сотрудникам с учетом достигнутых ими результатов.

3.7. Зарплата выплачивается 3 и 18 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня или на следующий рабочий день. При этом каждому сотруднику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

По заявлению сотрудников заработная плата может быть перечислена в безналичной форме на банковский счет сотрудника, указанный им в письменной форме.

Работнику может быть открыт специальный карточный счет и выдана заработная плата. В случае утери сотрудником такой карты она подлежит восстановлению за счет средств сотрудника.

В день увольнения специальный карточный счет может быть закрыт банком по заявлению сотрудника.

Работник вправе указать для перечисления заработной платы в безналичной форме банковский счет (заработную карту), открытый им самостоятельно.

3.8. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Сотрудникам, работающим в ночное время производится выплата надбавки в размере 50% от оклада должностного лица за час работы в ночное время.

3.9. Введение надбавок за продолжительность непрерывной работы (стаж) в социальных учреждениях всем категориям работников производится согласно положения об условиях оплаты труда профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, социальной защиты, здравоохранения, общеотраслевых должностей рабочих и служащих, утвержденных постановлением КМ РТ от 15.06.2018 г. №486 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.08.2012 г. №653 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан».

3.10. Надбавка за сельскую местность в размере 25% от тарифной ставки 1 разряда ЕТС сотрудникам, имеющим средне специальное или высшее образование, а также сотрудникам обучающимся на 4-6 курсах высших учебных заведений.

3.11. Размер минимальной заработной платы не должен быть ниже стоимости величины минимального потребительского бюджета. Порядок индексации проводится централизованно по мере повышения минимальной тарифной ставки в бюджетных учреждениях.

3.12. Работодатель обязуется осуществлять индексацию зарплаты в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.13. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся сотруднику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

#### **РАЗДЕЛ 4. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

4.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

4.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется выделять ежегодно денежные средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, в пределах средств, заложенных в бюджетную смету на текущий год.

4.3. Работодатель обязан обеспечить:

- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, приспособлениями, инвентарем и сохранность этого и другого имущества, закрепленного за сотрудником;
- безопасность сотрудников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты сотрудников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами за счет средств работодателя;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и

приемов выполнения работ, проведение первичного и периодических инструктажей по охране труда за счет средств работодателя;

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными сотрудниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения сотрудниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– проведение специальной оценки условий труда;

– проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров сотрудников, плановой диспансеризации, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

– недопущение сотрудников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

– при необходимости направлять в установленном законодательством порядке денежные средства не менее 0,2% от фонда оплаты труда на мероприятия по охране труда, организацию диспансеризации, питания и оздоровительного лечения работников;

– информирование сотрудников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья сотрудников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

– расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

– санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание сотрудников в соответствии с требованиями охраны труда;

– своевременно перечисление страховых взносов в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд занятости населения и на обязательное

медицинское страхование сотрудников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- ознакомление сотрудников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного уполномоченного сотрудниками органа инструкций по охране труда для сотрудников.

#### 4.4. Сотрудник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

4.5. При отказе сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить сотруднику другую работу на время устранения такой опасности.

4.6. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам сотруднику невозможно, время простоя сотрудника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

4.7. В случае необеспечения сотрудника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

4.8. Отказ сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.9. Работодатель обязуется рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

4.10. За нарушение сотрудником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **4.2. Подготовка и повышение квалификации кадров**

4.2.1. Подготовка и проведение аттестации педагогических сотрудников в соответствии с нормативными документами, установление сотрудникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.2.2. Повышение квалификации педагогических сотрудников не реже одного раза в 5 лет.

4.2.3. Сохранение за сотрудником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении сотрудника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168,187 ТК РФ) в случае, если сотрудник направляется для повышения квалификации в другую местность.

4.2.4. Стороны:

Принимают меры по предупреждению массового высвобождения работающих; экономически и социально обоснованного сокращения рабочих мест нарушения правовых гарантий сотрудников и обучающихся при реорганизации или ликвидации учреждения, проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные меры.

4.2.5. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости сотрудников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации сотрудников.

4.2.6. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических сотрудников учреждения, утверждении квалификационных характеристик сотрудников.

### 4.3. О гарантии содействия занятости

4.3.1. Стороны договорились, что преимущественное право сохранения места работы при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, следующим категориям сотрудников:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей – инвалидов в возрасте до 18 лет;
- награжденным государственными наградами;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. Стороны принимают меры по предупреждению массового высвобождения сотрудников, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий сотрудников и обучающихся отрасли при реорганизации или ликвидации учреждений; проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные меры.

4.3.3. Стороны взаимодействуют с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением сотрудников связи с сокращением рабочих мест.

4.3.4. Стороны подтверждают, что высвобождение сотрудников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием образовательного учреждения и его структурных подразделений по инициативе органов управления может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления профсоюзного комитета с указанием причин, количества сотрудников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их устройству.

4.3.5. Руководствуясь Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования осуществлять в учреждении персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах.

## **РАЗДЕЛ 5. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ СОТРУДНИКА**

5.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью сотрудников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Работодатель обязуется установить единовременное денежное пособие сотрудникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – в размере трехкратного среднемесячного заработка, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;
- получения работником инвалидности – в размере двухкратного среднемесячного заработка.

5.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, учреждение выплачивает сотрудникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней зарплатой до повреждения здоровья и средней зарплатой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

5.3. Моральный вред, причиненный сотруднику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается сотруднику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

## **Раздел 6. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ СОТРУДНИКОВ**

### **6.1. Социальные гарантии**

6.1.1. Стороны договорились, что работодатель выплачивает материальную помощь сотрудникам в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, дети, родители) в размере 4000 рублей (при наличии экономии по ФОТ).

6.1.2. Решение вопроса о предоставлении льготных кредитов сотрудникам, в соответствии с законом РФ «О государственной поддержке молодых семей в улучшении жилищных условий», постановлением Кабинета Министров РТ «О предоставлении гражданам кредитов на строительство или приобретение жилья из средств государственных ресурсов» от 25.09.99 г. №635 при приобретении жилья по ипотечному кредитованию.

6.1.3. Оказания материальной помощи сотрудникам в связи с достижением пенсионного возраста (50 и 55 лет женщинам и 50 и 60 лет мужчинам) – при наличии экономии по ФОТ.

6.1.4. Проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Доводить до работников информации о ВИЧ- инфекции. Обеспечивать пропаганду, защиты и уважения прав человека и недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных людей. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний.

## **6.2. Льготы для лиц, совмещающих работу с обучением.**

6.2.1. Работодатель обязуется устанавливать по просьбе сотрудников учреждения, обучающихся без отрыва от производства, гибкий (скользящий) график работы.

## **6.3. Мероприятия, направленные на предоставления льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет**

6.3.1. Мероприятия, направленные на предоставления льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством:

- обеспечение преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;

- обеспечение приоритетного права на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям;

- обеспечение детей работников новогодними подарками за счет средств профсоюза;

- предоставление по заявлению работника краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи с Днем знаний 1 сентября, днем окончания школы для родителей выпускников.

## **РАЗДЕЛ 7. Права Профсоюзного комитета в организации.**

### **7.1. Условия работы профсоюзов в организации**

Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставить возможность участия с правом решающего голоса представителю профсоюзного комитета в работе Правления (Совета директоров) общества; в оперативных совещаниях на уровне директора.

7.1.2. Информировать профсоюзный комитет обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже, чем за 7 дней до их принятия, представлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации.

7.1.3. Предоставить для работы профсоюзного комитета по требованию в бесплатное пользование помещение, телефон №3-24-35, другие средства связи, копирования документов, транспортные средства, помещение (зал на 20 мест) для проведения профсоюзных собраний.

7.1.4. По заявлениям сотрудников ежемесячно и бесплатно производить удержания профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы для:

- обеспечения эффективного функционирования профсоюзной организации;
- проведения им культурно – массовой, физкультурно-оздоровительной и иной деятельности среди сотрудников и членов их семей;
- организации отдыха и лечения детей сотрудников предприятия, и перечислять на счет Татреспрофсоюза сотрудников госучреждений и общественного обслуживания одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Задержка перечисления указанных средств признается работодателем нарушением коллективного договора и влечет за собой обращение стороны сотрудников в Гострудинспекцию или суд с требованием о наложении штрафа на работодателя и в суд с требованием о перечислении удержанных взносов.

В случае прохождения процедур банкротства (ликвидации предприятия) перечисление членских профсоюзных взносов производится в очередности, предусмотренной для расчетов по оплате труда.

7.1.5. Предоставлять членам профсоюза и профсоюзного комитета необходимое время с сохранением места работы и среднего заработка за счет средств учреждения для выполнения своих общественных обязанностей, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий; на период профсоюзной

учебы, а также при проведении спортивно – культурных мероприятий профсоюзов.

7.1.6. Не применять к работникам, входящим в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с соответствующим профсоюзным комитетом.

7.1.7. Обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы производить за счет средств организации.

7.1.8. Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы учреждения.

7.1.9. Сообщать в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений условий настоящего коллективного договора профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Профсоюзный комитет:

7.1.10. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом, законами РФ: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», РТ «О профессиональных союзах» и др.

7.1.11. Контролирует соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

7.1.12. В необходимых случаях представляет и защищает права и интересы членов профсоюза в судебных органах (за счет средств профсоюзного комитета).

## **РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (Три) года. Он вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего срока.

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

8.3. 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.

8.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.5. В период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, сотрудники учреждения не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работ (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

8.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.7. Стороны договорились, что коллективный договор принимается и рассматривается на общем собрании трудового коллектива с участием представителей профсоюзного комитета учреждения.

8.8. Профсоюзный орган обязуется разъяснять сотрудникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежеквартально отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.10. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.11. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в

течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Дата подписания коллективного договора 09 июля 2018 года  
Коллективный договор утвержден общим собранием сотрудников учреждения Протокол №4 от «09» июля 2018 г.

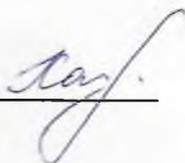
## 9. ПОДПИСИ СТОРОН

### Работодатель:

Директор ГКУ «Социальный приют для детей и подростков «Шатлык» в Пестречинском муниципальном районе  
Адрес: Пестречинский район, с. Пестрецы, ул. Газовиков д.14  
ИНН 1633604918 КПП 163301001  
р/с 40201810900000000002  
в Отделение –НБ Республика Татарстан г.Казань  
БИК 049208001

директор

Халилова Р.В.



### Представитель работников:

Профсоюзный комитет

паспорт серии 9203 № 076060  
выдан ОВР Пестречинский р-н  
РТ, дата выдачи: 04.03.2008 г.

Адрес регистрации:

РТ, Пестречинский р-н,  
с. Пестрецы, ул. 65 лет Победы  
д.3, кв.8

Пред. профкома Реннетьева И.И.



В настоящем деле прошито,  
прошнуровано,  
пронумеровано

22 (Авария)

два) листа

Директор: Р.В.

Р.В. Халилова

Гл. бухгалтер О.Н.

О.Н. Гринина