

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное казённое учреждение социального обслуживания  
Краснодарского края «Тбилисский реабилитационный центр  
для детей и подростков с ограниченными возможностями»

на 2023 – 2026 года

с «24» марта 2023 г. до «23» марта 2026 г.

Принят на общем собрании  
коллектива

«24» марта 2023 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации

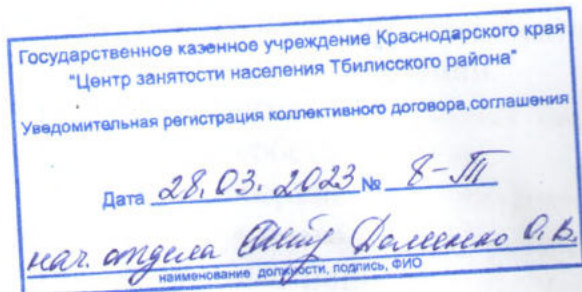
Директор

  
(подпись)

О.П. Макарова  
(Ф.И.О.)

  
(подпись)

С.И. Бубнова  
(Ф.И.О.)



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГКУ СО КК «Тбилисский реабилитационный центр» (далее-учреждение).

Настоящий Договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, положениями Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Отраслевым соглашением между Краснодарской краевой региональной организацией общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством труда и социального развития Краснодарского края на 2023-2025 годы и иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению для них дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ.

### **Сторонами коллективного договора являются:**

- работодатель в лице его представителя - директора ГКУ СО КК «Тбилисский реабилитационный центр» Макаровой Ольги Павловны (далее - работодатель);

- работники учреждения в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации ГКУ СО КК «Тбилисский реабилитационный центр» Бубновой Светланы Ивановны (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.2. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

1.3. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Договора всех работников учреждения в двухнедельный срок с момента его подписания.

1.4. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор.

1.8. При ликвидации учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В двухнедельный срок с момента подписания изменений и дополнений к Договору работодатель доводит их содержание до работников учреждения.

1.10. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

1.15. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим Договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с

принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

2.2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. В трудовом договоре оговаривать режим и продолжительность рабочего времени.

2.2.6. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо изменения (или) условия, то это не является основанием для его расторжения.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

2.2.9. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.10. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым признается увольнение 20% и более процентов от общего числа работников в течение 30 календарных дней (Отраслевое соглашение между Краснодарской краевой региональной организацией общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством труда и социального развития Краснодарского края на 2023-2025 годы).

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
  - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
  - работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
  - инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
  - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
  - родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу 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 заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.
  - предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
  - проработавшие в организации свыше 10 лет;
  - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
  - одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
  - родители, имеющие ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет;
  - награждённые государственными и (или) ведомственными наградами;
  - после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.
- 2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2.2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренными действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).
- 2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в

соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизация с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу 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 учётом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к настоящему Договору (Приложение № 1).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.3. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для педагогических работников по специальности учитель-дефектолог и учитель-логопед - 20 часов в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) (ст. 333 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601);

- для женщин работающих в сельской местности - 36 часов в неделю (ч.2 ст. 263.1, ст. 423 ТК РФ);

- для медицинских работников (мужчин) - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона РФ № 181-ФЗ от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.4. Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день, в соответствии со ст. 101 ТК РФ.

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

3.6. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

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

3.9. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный не рабочий день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 ТК РФ)

#### **IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. В течение рабочего времени (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

4.2. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к настоящему Договору.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

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

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до его начала.

4.6. График отпусков обязателен как для директора так и для работников (ст. 123 ТК РФ).

4.7. Отдельным категориям работников (беременным женщинам, женщинам имеющим двух детей до четырнадцати лет, лицам с ограниченными возможностями, лицам, осуществляющим уход за детьми - инвалидами, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

4.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

- инвалидам не менее 30 календарных дней в соответствии со ст. 23 Федерального закона РФ № 181 ФЗ от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

- 28 календарных дней остальным работникам учреждения.

4.9. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.10. Работникам предоставляется следующие виды ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

- работникам с ненормированным рабочим днём - 14 календарных дней: директор, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе;

- водитель автомобиля - 7 календарных дней (ст. 101, ст. 119, ст. 120 ТК РФ);

- работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - 7 календарных дней: врач - физиотерапевт, врач - педиатр, медицинская сестра по физиотерапии (электролечение), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицинский брат по массажу, старшая медицинская сестра (ст. 117 ТК РФ).

4.11. 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 (ст. 128 ТК РФ)



4.11.1. По семейным обстоятельствам:

- тяжёлое состояние здоровья близкого родственника (отца, матери, жены, мужа, сына, дочери, родного брата или сестры) или опекуна;
- пожар или другое бедствие, постигшее семью или близкого родственника сотрудника;
- каникулы ребёнка, карантин в детском учреждении, проводы в летний лагерь;
- сдача экзаменов при получении второго высшего образования;
- «Мамин день» - для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу и выпускной в девятом и одиннадцатом классе.

4.12. В соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащим, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 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.

4.13. В пределах утверждённого фонда оплаты труда работникам по их письменным заявлениям предоставляются дополнительные краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы в количестве 3-х календарных дней в следующих случаях:

- в связи с заключением брака;
- родителям при бракосочетании детей;
- в связи со смертью близких родственников (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери);
- в связи с рождением ребёнка.

4.14. Работнику имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами 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 по

их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

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

## V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тбилисский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями, которое является приложением к настоящему Договору, разработано в соответствии с ТК РФ и утверждено работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 5).

5.2. Устанавливаются сроки выплаты заработной платы 5 и 20 числа каждого месяца.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам путём перечисления на лицевые счета работников денежных средств.

5.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведённых удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

5.7. В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу, ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах

утвержденного фонда по оплате труда, утвержденного бюджетной сметой учреждения.

5.8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством, Положением по оплате труда работников и Положением о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тбилисский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями (Приложение № 6).

5.9. Выплаты компенсационного характера:

- повышающий коэффициент за работу в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда - 0,25 оклада;
- за работу в сельской местности - 0,25 оклада (специалистам, работающим в сельской местности, по сравнению со специалистами, работающими в городских условиях, имеющим среднее профессиональное или высшее образование).

5.10. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.11. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22:00 до 06:00 часов утра. Размер повышения оплаты составляет 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

5.12. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон (ст.151 ТК РФ).

5.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

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

5.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несёт директор учреждения.

## VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются при наличии средств на стимулирующие выплаты в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

### 6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в отделение пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Краснодарскому краю, Территориальный фонд обязательного медицинского страхования Краснодарского края. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%.

6.2.3. Работодатель на основании письменного заявления работника (ст. 185.1. ТК РФ) освобождает его от работы (в дни по согласованию с работодателем) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- работникам от 18 до 39 лет включительно - один рабочий день в три года;

- работникам от 40 лет и старше - один рабочий день ежегодно (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 27 апреля 2021 г. N 404н «Об утверждении

Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения»).

- 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 (ст. 185.1 ТК РФ)

6.2.4. В связи с прохождением вакцинации от COVID-19, работодатель по письменному заявлению работника предоставляет:

- два оплачиваемых выходных дня (ст. 10 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных

болезней", пунктами 64-67 СанПиН 3.3686-21 "Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней", приказом Министерства здравоохранения РФ от 6 декабря 2021 г. N 1122н "Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок).

6.2.5. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы (ст. 186 ТК РФ). В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

6.2.6. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации (Федеральный закон от 7 октября 2022 г. N 376-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации", ст. 351.7. ТК РФ) 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. 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.

## VII. ОХРАНА ТРУДА

Обязанности работодателя в области охраны труда определены в статье 214 ТК РФ

**Работодатель обязуется :**

7.1. Обеспечивать безопасность труда в соответствии с основными принципами обеспечения безопасности труда являются:

предупреждение и профилактика опасностей;

минимизация повреждения здоровья работников. (ст. 290.1. ТК РФ)

Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда является приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности.

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

7.2. На 2022 - 2025 годы выполнить мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.3. Организовать работу по охране труда работников в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 216 ТК РФ).

7.5. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также

связанных с движением транспорта для предупреждения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.6. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (ст.ст. 214, 217 ТК РФ).

7.7. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (ст.ст. 214, 218 ТК РФ).

7.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда (ст. 214 ТК РФ).

7.9. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием компьютера и баз данных), содержащих требования охраны труда в соответствии и со спецификой деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

7.10. Организовать работу по обеспечению охраны труда (ст. 214 ТК РФ), в т.ч. по обучению по охране труда.

7.11. Обеспечить приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ (приложения № №);

7.13. Обеспечить участие совета трудового коллектива в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать соответствующие органы и организации (ст. 227-231 ТК РФ).

7.14. Обеспечение условий труда молодёжи:

- работникам обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением;

- работникам моложе восемнадцати лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года;

- лицам, совмещающим работу с обучением в средних и высших образовательных учреждениях работодатель обязан предоставлять дополнительные отпуска, согласно (ст. 173-176 ТК РФ).

7.15. Предоставить работникам для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, 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 (ст. 185.1 ТК РФ).

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.16. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя, работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг) обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников.

7.17. Обязан приостановить работы на рабочих местах, если условия труда на таких рабочих местах отнесены к опасным (ст. 214.1 ТК РФ).

7.18. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 216.1 ТК РФ)

7.19. Отказ работника 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 или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 216, ст. 216.1 ТК РФ).

7.20. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, предоставляемых ему гарантиях, компенсациях, средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования (ст. 216.2 ТК РФ).

7.21. Работник имеет право на санитарно-бытовое обслуживание (ст. 216.3. ТК РФ)

7.22. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин микротравм. (ст. 226 ТК РФ).

7.23. По инициативе работодателя и (или) работников создаются комитеты (комиссии) по охране труда. (ст. 224 ТК РФ)

7.24. Работодатель имеет право:



использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда;

предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны 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, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации) (ст. 214.2 ТК РФ).

#### **Совет трудового коллектива обязуется:**

7.25. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на общем собрании коллектива, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия представителя совета трудового коллектива.

### **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению, ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счёт первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

8.4. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 212 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в учреждении (ст. 82 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов в учреждении, закрепляющих нормы профессиональной этики работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

8.5. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ).

8.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров выплат за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

8.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

8.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

8.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации организует проведение культурно - досуговых мероприятий и отдыха сотрудников и членов их семей.

8.11. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации принимают на себя обязанности по организации культурно - массовой и физкультурно - оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия Договора работникам учреждения.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Настоящий Договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

2. Перечень должностей работников ГКУ СО КК «Тбилисский реабилитационный центр», которым установлен дополнительный

оплачиваемый отпуск за вредные и особо тяжелые условия труда (СОУТ) (Приложение № 2).

3. Перечень должностей педагогических работников ГКУ СО КК «Тбилисский реабилитационный центр», которым установлен ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск (Приложение № 3).

4. Перечень должностей работников ГКУ СО КК «Тбилисский реабилитационный центр», которым установлен ненормированный рабочий день (Приложение № 4).

5. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тбилисский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (Приложение № 5).

6. Положение о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тбилисский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (Приложение № 6).

7. Соглашение по охране труда между работодателем и выборным органом профсоюзной организации на 2023-2026 годы (Приложение № 7).

8. Перечень профессий и должностей лиц, которым требуется выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 8).

9. Перечень профессий и должностей, которым за работу связанную с загрязнением рук, тела положена выдача мыла выписка из собрания работников по утверждению коллективного договора (Приложение № 9).

Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой его частью и имеют равную с ним юридическую силу.

Принят на общем собрании трудового коллектива «24» марта 2023 г.

От работодателя:  
Директор

Макарова  
О.П. Макарова

«24» марта 2023 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Бубнова С.И. Бубнова

«24» марта 2023 г.