

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения Самарской
области «Дом социального обслуживания «Алексеевский»
на 2026-2029 годы



УТВЕРЖДЕН
решением заседания комиссии
представителей Работодателя и
выборного органа первичной
профсоюзной организации учреждения

Протокол № 5 от «31» июля 2026г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем, заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Самарской области.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – государственное бюджетное учреждение Самарской области «Дом социального обслуживания «Алексеевский» (далее-Учреждение), в лице директора Гловой Любови Михайловны;

Работники – представленные Профсоюзным комитетом государственного бюджетного учреждения Самарской области «Дом социального обслуживания «Алексеевский», в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Гловой Оксаны Александровны.

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

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении роста ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий Работников;
- повышения уровня жизни Работников и их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников независимо от должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемых работ (статья 43 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.6. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства и настоящего коллективного договора.

1.8. Работодатель и трудовой коллектив признают права каждой из сторон и добросовестно исполняют принятые на себя обязательства.

1.9. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и обязательны для выполнения.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном ТК РФ.

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор может вносить любая из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не в праве прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Коллективный договор не должен ухудшать условия труда и социальные гарантии Работников, установленные законодательством РФ.

1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также

расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Заключив настоящий договор, стороны признают права и обязанности друг перед другом и обязуются их соблюдать и выполнять (ст. 21-22 ТК РФ)

2.2. Работодатель имеет право:

2.2.1. Прогнозировать, управлять и контролировать деятельность Учреждения, совершенствовать нормирование труда, прием на работу, увольнение, перевод, организацию повышения квалификации, переобучения и обучения новым профессиям работников.

2.2.2. Информировать трудовой коллектив Учреждения по следующим вопросам:

- Анализ деятельности Учреждения и задачи на год;
- Организационные изменения;
- Предполагаемые изменения в вопросах занятости, оплаты и условий труда;
- Сокращения численности и ликвидации структурных подразделений.

2.2.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя.

2.2.4. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него обязанностей Работодатель имеет право принимать дисциплинарное взыскание в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.2.5. Поощрять работника за добросовестный и эффективный труд.

2.2.6. Отстранить работника от работы в соответствии с действующим законодательством.

2.2.7. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

2.2.8. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.2.9. На индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

2.3. Работодатель обязан:

2.3.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.3.2. Организовывать работу Учреждения и выполнение социальной программы.

2.3.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным и нормативным требованиям охраны труда.

2.3.4. Нести материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

- 2.3.5. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.
- 2.3.6. Обеспечивать коллектив Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами, создавать работникам здоровые и безопасные условия труда.
- 2.3.7. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 2.3.8. Сообщить профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца о сокращении численности или штата работников (ст.81.82 ТК РФ).
- 2.3.9. Предоставлять неосвобожденным от основной работы профсоюзным работникам время для выполнения общественных обязанностей с сохранением заработка.
- 2.3.10. Обеспечивать организацию безналичной уплаты членских профсоюзных взносов через бухгалтерию Учреждения по личным заявлениям работников.
- 2.3.11. Направлять работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 195,196 ТК РФ)».
- 2.4. Работники Учреждения обязаны:
- 2.4.1. Работать честно и добросовестно.
- 2.4.2. Соблюдать правила внутреннего распорядка, выполнять должностные инструкции, инструкции по охране труда и технике безопасности, противопожарной охране и производственной санитарии.
- 2.4.3. Выполнять обязанности по трудовому и коллективному договорам, своевременно выполнять распоряжения Работодателя;
- 2.4.4. Бережно относиться к имуществу Учреждения.
- 2.5. Работники Учреждения имеют право (ст.21 ТК РФ) на:
- 2.5.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами.
- 2.5.1. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступлений в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- 2.5.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.
- 2.5.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.
- 2.5.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы.
- 2.5.5. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 2.5.6. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.
- 2.5.7. На подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (ст.197 ТК РФ).
- 2.5.8. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- 2.5.9. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- 2.5.10. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами
- 2.6. Профсоюзный комитет учреждения обязуется:
- 2.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде, профсоюзах, коллективного договора, правил по охране труда и технике безопасности,

представлять и защищать законные права и интересы коллектива работников Учреждения.

2.6.2. При возникновении разногласий между работниками и администрацией содействовать их урегулированию путем непосредственных консультаций и переговоров с администрацией.

2.6.3. Использовать все законодательно разрешенные способы защиты, в т.ч. и право на обращение в суд с исковым заявлением для отстаивания законных прав работников учреждения.

2.6.4. Ответственно и добросовестно выполнять обязанности по расходованию денежных средств, перечисленных в фонд профсоюзного комитета.

2.6.5. Защищать интересы работников при рассмотрении трудовых споров.

2.6.6. Отчитываться о проделанной работе и расходовании денежных средств перед трудовым коллективом.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем Учреждения регулируются Трудовым кодексом РФ, трудовым договором (ст.57 ТК РФ) в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон, настоящим коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Директор Учреждения назначается министерством социально-демографической и семейной политики Самарской области (ст.19 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор заключается в соответствии с частью 3, раздел 3 ТК РФ.

3.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

3.5. При нарушении работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, Администрация вправе налагать на работника дисциплинарные взыскания, согласно Трудового Кодекса РФ.

3.6. По договоренности между работником и директором Учреждения трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией прав предусмотренных Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также условий трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

3.7. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Учреждения.

3.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза производится по основаниям (ст.82 ТК РФ):

3.8.1. Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.77,80 ТК РФ).

3.8.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71,77,81,82 ТК РФ).

3.8.3. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.83 ТК РФ).

4. Обеспечение занятости и подготовка кадров

4.1. Работодатель обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд, предоставляет информацию о создании и ликвидации рабочих мест (с участием профкома).

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, ст. 82 ТК РФ.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.2. Работодатель обязуется при расторжении трудового договора выплачивать работникам выходные пособия (ст.178,180 ТК РФ).

4.3. Предоставляет высвобожденным работникам возможность поиска другой работы и рабочее время один день в неделю с сохранением средней заработной платы на период до двух месяцев (Самарское областное трехстороннее соглашение на 2024-2026 гг.)

4.4. Работодатель обязуется направлять работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

5. Оплата труда. Гарантии и компенсации

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в учреждении. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

5.2. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Самарской области, утвержденным Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 415.

5.3. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Месячная заработная плата работников учреждений, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

5.4. Должностные оклады (оклады) работников учреждений устанавливаются на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), и повышающих коэффициентов. Работникам учреждений, должности которых не отнесены к ПКГ и по ним не предусматриваются

минимальные оклады и повышающие коэффициенты, устанавливаются конкретные размеры должностных окладов.

Должностные оклады (оклады) работников учреждений устанавливаются приказом руководителя по результатам тарификации. Порядок проведения тарификации утверждается министерством социально-демографической и семейной политики Самарской области.

5.5. Минимальные оклады, должностные оклады определяются с учетом требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации по соответствующей профессиональной деятельности.

К минимальным окладам применяются повышающие коэффициенты, учитывающие уровень профессиональной подготовки работника, сложность и важность выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы работы в учреждении (далее - повышающие коэффициенты сложности).

5.6. Должностной оклад (оклад) работника учреждения определяется путем умножения минимального оклада по занимаемой им должности (профессии) на повышающий коэффициент сложности и при наличии квалификационной категории - на повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

5.7. Для медицинских работников учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 1,20;
- при наличии первой квалификационной категории – 1,15;
- при наличии второй квалификационной категории – 1,10.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается приказом (распоряжением) руководителя учреждения с даты принятия аттестационной комиссией (подкомиссией) решения о присвоении (подтверждении) категории специалиста (абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 21.01.2010 N 9).

5.8. Руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

5.9. Руководителям специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах и поселках городского типа, устанавливаются должностные оклады, повышенные на 25% по сравнению с должностными окладами руководителей и специалистов учреждений, работающих в городах (согласно Положению об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Самарской области, утвержденным Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 415).

5.10. Размеры минимальных окладов, установленных по должностям служащих и профессиям рабочих, отнесенным к ПКГ, и должностных окладов, установленных по должностям руководителей, специалистов и служащих, не отнесенным к ПКГ, индексируются в сроки и размерах, устанавливаемых Правительством Самарской области (п. 2.16 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.01.2010 N 9).

5.11. Определение заработной платы работникам по основной работе и по работе по совместительству производится отдельно.

5.12. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждений производятся выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда – 25% (в соответствии с перечнем учреждений социального обслуживания населения Самарской области, утвержденным Приложением № 8 к Положению об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Самарской области, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 415);
- работникам Учреждения за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, производится доплата из средств фонда заработной платы. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или)

объема дополнительной работы (ТК РФ ст.60 п.2, ст.151), в процентах к должностному окладу;

- доплата за работу на селе – 25% (руководителям и специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах и поселках городского типа в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Самарской области, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 415);

- доплата водителям автомобиля за ненормированный рабочий день в размере 25% оклада;
- за работу в ночное время сторожам (вахтерам), операторам котельной в праздничные дни: в двойном размере, ночные – 35%, рассчитанной, исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

- остальным работникам учреждения - 50% ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

5.13. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждений производятся выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за классность водителям автомобилей;

- надбавка за ученую степень;

- надбавка за почетное звание;

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;

- персональная надбавка работнику сферы социальных услуг в соответствии с Законом Самарской области «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области»;

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за профессиональное мастерство работнику сферы социальных услуг, удостоенному звания «Лучший работник сферы социальных услуг года» в соответствии с Законом Самарской области «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области»;

- единовременное денежное вознаграждение работника сферы социальных услуг, удостоенного звания «Лучший работник сферы социальных услуг года» в соответствии с Законом Самарской области «Об отдельных работниках организаций социального обслуживания Самарской области»;

- премии по итогам работы за период месяц (квартал, год);

- единовременные поощрительные выплаты;

- премии за качественное предоставление государственных услуг;

- единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременные премии при награждении государственными наградами Российской Федерации и Самарской области, ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, почетными грамотами Губернатора Самарской области, Самарской Губернской Думы, министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области,

- к профессиональным праздникам «День социального работника», «День медицинского работника», к юбилейным датам – 50,55,60,65 лет со дня рождения;

- в связи с государственными праздниками (23 февраля, 8 марта)

- доплата за организацию иной приносящей доход деятельности.

Порядок, размеры и условия премирования устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

Премирование работников учреждений, предусмотренное пунктами 4.10, 4.11, 4.11.1 Положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Самарской области, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 415, осуществляется в пределах средств, направляемых учреждениями на оплату труда.

На выплаты стимулирующего характера направляются средства областного бюджета, а также могут быть направлены средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия распределения средств от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждений.

5.14. В соответствии с действующим законодательством Работодатель совместно с профсоюзным комитетом пришли к соглашению, что заработная плата может быть повышена за эффективный и качественный труд на основании положения о премировании, утвержденным директором учреждения и председателем профсоюзного комитета. Также может выделяться материальная помощь, исходя из финансовых возможностей Учреждения и на основании положения о выплате материальной помощи.

5.15. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 192 ТК РФ).

5.16. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- Заработная плата за первую половину месяца – 22 числа каждого месяца за фактически отработанное время;

- За вторую половину месяца – 7 числа каждого месяца.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

При уходе в отпуск – не позднее чем за 3 рабочих дня до начала отпуска (ч.9 ст. 136 ТК РФ).

5.17. Заработная плата выплачивается путем перечисления в кредитную организацию, указанную работником.

5.18. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы.

5.20. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и в других организациях.

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4-х часов в день и 20 часов в неделю. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, определяется трудовым договором.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодно оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не работал 6-ти месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст.151 ТК РФ). Гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и другими Федеральными Законами и иными нормативными правовыми актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

5.21. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (глава 32 ТК РФ). Работникам, направленным на обучение, или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерне) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов 1 месяц.

Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, работникам, допущенным к вступительным экзаменам, испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней.

5.22. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского обследования, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

5.23. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность устанавливаются в соответствии с гл. 24 ТК РФ.

5.24. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним 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.

5.25. Выдача молока (0,5 литра за смену) или компенсационная выплата в размере эквивалентном стоимости молока, производится по заявлению работника, на основании специальной оценки условий труда, согласно «Перечня профессий и должностей учреждения, которым положена выдача молока (0,5 литра за смену) или других равноценных продуктов», утвержденного Работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

6. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска

Рабочее время.

6.1. Режим работы в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем и согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается – 40 часов в неделю, для женщин работающих на селе 36 часов - ст. 263 ТК РФ (в соответствии с ФЗ-№372 от 12.11.2019 г.).

6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, не более 36 часов в неделю;

- для медицинских работников – не более 36 часов в неделю (при условии отнесения условий труда на рабочих местах к вредным условиям труда 1,2,3 или 4 степени по результатам специальной оценки условий труда).

6.2. Установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего одного ребенка в возрасте 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, с оплатой пропорциональной фактически отработанному времени, женщинам работающим на селе – 36 часов ((в соответствии с ФЗ-№372 от 12.11.2019 г.).. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время.

6.3. Применение сверхурочных работ допускается только в исключительных случаях с разрешения выборного органа первичной профсоюзной организации. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Общее число сверхурочных работ для работника не должно превышать 4 часа в течении 2-х дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Ночное время – время с 22.00 часов до 6.00 часов.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, работники имеющие детей инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекунов в ночное время допускается, только с их письменного согласия (ст.96 ТК РФ).

6.4. Перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

Время отдыха.

6.5. Днями обычного еженедельного отдыха являются суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Режим отдыха работников медицинского персонала, операторов котельной и сторожей (вахтеров) устанавливается по графику сменности.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на последующий, после праздничного, рабочий день (ст.112 ТК РФ).

6.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Преимущественное право на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время предоставляется следующим Работникам:

- отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- инвалидам войны;
- ветеранам боевых действий;
- супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих;
- почетным донорам России;
- Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы;

- гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания вследствие чернойбыльской катастрофы.

Право на использование отпуска работником за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст.122 ТК РФ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

По истечении шести месяцев непрерывной работы, оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Помимо предусмотренного отпуска устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков с сохранением заработной платы отдельным категориям работников в соответствии с требованием ст.119 ТК РФ:

- имеющим ненормированный рабочий день – 7-14 календарных дней согласно;

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда на основании Постановления Правительства от 08.05.2025 №615:

- медицинским работникам – 14-35 календарных дней.

По желанию работника очередной ежегодный отпуск может предоставляться по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

6.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

6.8. 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)

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

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

В других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

По согласованию с администрацией предоставляется:

- работнику имеющему детей школьников в возрасте (1-5 классы) дополнительный выходной день – 1 сентября без сохранения заработной платы.

6.9. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности (ст. 263.1 ТК РФ)

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

7. Улучшение условий работы и охрана труда работников

7.1. Работодатель обязан обеспечить соблюдение требований охраны труда, условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

7.2. Работодатель обязан:

- обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда – обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.
- обеспечивать инструктаж Работников по противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж запрещается. Сроки проведения повторного инструктажа у лиц, ответственные за проведение этого мероприятия определяются приказом директора учреждения.
- неуклонно соблюдать законодательство о труде и правилах охраны труда;
- предоставлять специальные перерывы, включающиеся в рабочее время работника, который работает на ПЭВМ в соответствии с СП 2.4.3648-20 (п.1.4 прил.7).
- улучшать условия труда, создавать надлежащие условия на рабочих местах, соответствующие правилам по охране труда (правила по технике безопасности, санитарным нормам и др.);
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний (ст.210 ТК РФ);
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучения инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.214,215 ТК РФ);
- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;
- создавать работникам необходимые условия для выполнения ими своих полномочий, предусмотренных законами РФ, способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать их предложения, критические замечания, сообщать им о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договорам формах (ст.52, 53 ТК РФ);
- по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах подписывается План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.3. Работодатель при заключении индивидуального трудового договора, указывает в нем достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы Работникам за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением Работодателем и комиссией по охране труда своих обязанностей по охране труда.

7.5. На основании Приказа Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры". Работодатель обязуется обеспечить проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (не реже 1 раза в год) медицинских осмотров (обследований) (ст.214, 220 ТК РФ).

7.6. Работодатель обязан обеспечить специальной одеждой, специальной обувью, средствами коллективной и индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами работников пансионата по действующим нормам за счет средств Работодателя (ст.214 ТК РФ).

7.7. В Учреждении из представителей администрации и трудового коллектива создается комиссия по охране труда. Указанная комиссия осуществляет контроль за состоянием охраны труда в организации и разработку мероприятий по охране труда. Комиссия разрабатывает План мероприятий по улучшению условий и охраны труда с обязательным финансированием мероприятий согласно ст. 225 ТК РФ.

7.8. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают выборы уполномоченного по охране труда от выборного органа первичной профсоюзной организации и оказывают ему необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных на него обязанностей.

7.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации и уполномоченный по охране труда от профсоюзной организации осуществляют:

- контроль за состоянием охраны труда;
- участвуют в комиссии по расследованию причин несчастного случая;
- контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью Работника;
- предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования по устранению выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.10. Работники учреждения (по их заявлениям) обеспечиваются путевками в санатории и дома отдыха в соответствии с Законом Самарской области № 255-ГД от 30.12.2005г. «Об обеспечении работников организаций бюджетной сферы Самарской области путевками на санаторно-курортное лечение»

7.11. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом (ст.216.1 ТК РФ).

7.12. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.55ТК РФ).

8. Социальное страхование, гарантии и защита работников предприятия

8.1. Администрация ГБУ СО «ДСО «Алексеевский» своевременно перечисляет страховые взносы в размере определенным законодательством, в социальный фонд России и ИФНС России.

8.2. Стороны признают, что без создания условий жизни, быта и отдыха работающих, невозможна эффективность производства, социальное благополучие коллектива.

В этих целях:

- порядок распределения жилья в пределах полномочий (составление списка очередности на улучшение жилищных условий);
- меры по улучшению социальных гарантий работников (см. предыдущие пункты коллективного договора);

- средства из бюджета учреждения и профсоюзной организации на проведение культурно-массовых мероприятий;
- проведение спартакиад по различным видам спорта;
- поощрение Работников, активно участвующих в спортивной жизни учреждения и ведущих здоровый образ жизни.

8.3. Настоящий коллективный договор предусматривает, выплаты всех видов, установленных законодательством пособий, а именно:

- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- по уходу за ребенком до достижения 1,5 лет;
- по случаю рождения ребенка;
- на детей от 1,5 до 3 лет;
- другие виды пособий, установленных законодательством.

8.4. 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. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. 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).

8.4. Настоящим коллективным договором устанавливаются дополнительные льготы финансового характера:

- устанавливается пониженный уровень норм работы беременным женщинам (по медицинским показаниям);

8.5. Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам учреждения, совмещающим работу с обучением, если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

8.6. Работнику учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них по выбору (работника).

8.7. Работодатель награждает памятным подарком в связи с юбилейными датами со дня рождения, уходом на пенсию в размере должностного оклада (за счет бюджетных средств учреждения, при наличии экономии фонда оплаты труда).

Памятными датами считаются: 50, 55, 60, 65 лет.

9. Гарантированность положения профсоюза

9.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения руководствуясь действующим законодательством РФ, Самарским областным трехсторонним соглашением на 2024-2026 гг., настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель представляет выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно на территории организации необходимые помещения со всеми оборудованием, отоплением, освещением, уборкой охраной для работы самого выборного органа

первичной профсоюзной организации, а также для проведения собраний (конференций) работников, а также профсоюзных собраний (конференций).

9.3. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно транспортные средства, средства связи.

9.4. Работники, входящие в состав профсоюзных комитетов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного комитета, членом которого они являются, а руководители указанных органов без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Работники, входящие в состав профсоюзных комитетов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время выполнения краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, участия в работе их выборных органов.

9.6. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей.

9.7. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, предусмотренными настоящим коллективным договором, как и другие работники предприятия.

9.8. Работодатель на основании личных заявлений работников – членов профсоюза обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию организации.

9.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, проводить анкетирование, собирать вне рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников.

Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно принимать участие в работе собраний.

9.10. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения, а также признает, что проведение заседаний выборного органа первичной профсоюзной организации, профсоюзных собраний допускается в рабочее время без нарушения нормальной деятельности Учреждения.

9.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работника.

10. Молодежная политика

10.1. В целях более эффективного участия молодых сотрудников ГБУ СО «ДСО «Алексеевский» в работе учреждения и развитии потенциала молодых специалистов, вовлечения их в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых работников работодатель и первичная профсоюзная организация учреждения объявляют работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

10.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон являются закрепление молодых специалистов в учреждении, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности. Молодыми сотрудниками считать лица в возрасте до 35 лет.

10.3. Обязанности работодателя:

- активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

- создавать условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов;
- предоставлять возможность участия в заседаниях, собраниях и мероприятиях членам Молодёжного совета;
- закреплять наставников за молодыми работниками учреждения в соответствии с действующими локальными актами;
- проводить мероприятия, акции по повышению социальной активности молодежи. Способствовать укреплению нравственного и физического здоровья молодежи посредством организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы;
- оказывать помощь молодым сотрудникам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.
- поощрять молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

10.4. Обязанности выборного органа первичной профсоюзной организации:

- информировать молодых сотрудников при трудоустройстве о преимуществах вступления в первичную профсоюзную организацию и Молодежный совет учреждения;
- информировать молодых специалистов о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально трудовых прав и экономических интересов;
- проводить работу по вовлечению молодежи в активную деятельность;
- анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;
- широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты социально-экономических интересов;
- оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой (ст. 173-177 ТК РФ) и т.д.);
- осуществлять систематическое поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную жизнь;
- формировать кадровый резерв профсоюзного актива из молодых специалистов, реализовать мероприятия по их продвижению по службе.

10.5. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации имеют право:

- развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики первичной профсоюзной организации, изучения передового опыта, применения новых форм и методов работы с молодежью;
- привлекать молодых сотрудников к активному участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства;
- информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов. Оказывать помощь в оформлении документов.

11. Заключительные положения (ст. 420-421 ТК РФ)

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

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

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. 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.

11.5. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу работников до заключения с ними трудового договора.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, соответствующие органы по труду. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

11.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течении семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст.424 ТК РФ).

11.9. Настоящий коллективный договор совершен в двух подлинных экземплярах и один экземпляр – сканированная копия коллективного договора в PDF на электронном носителе для министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

Стороны, подписавшие коллективный договор:

Работодатель:

Юридический адрес:

РФ, почтовый индекс – 446640,
Самарская область,
Алексеевский район,
с. Алексеевка, ул. Юбилейная, д.2


Л.М. Глотова/


31.07.2026г
Глотова

**Председатель выборного органа
первичной профсоюзной
организации:**

Юридический адрес:

РФ, почтовый индекс – 446640,
Самарская область,
Алексеевский район,
с. Алексеевка, ул. Юбилейная, д.2


О.А. Глотова /


31.07.2026г
Глотова

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел 1. Общие положения	стр.2-3
Раздел 2. Права и обязанности сторон	стр.3-5
Раздел 3. Трудовые отношения	стр.5
Раздел 4. Обеспечение занятости и подготовка кадров	стр.5-6
Раздел 5. Оплата труда. Гарантии и компенсации	стр.6-10
Раздел 6. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска	стр.10-14
Раздел 7. Улучшение условий работы и охрана труда работников	стр.14-15
Раздел 8. Социальное страхование, гарантии и защита работников предприятия	стр.15-16
Раздел 9. Гарантированность положения профсоюза	стр.16-17
Раздел 10. Молодежная политика	стр.17-18
Раздел 11. Заключительные положения	стр.18-19

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатью
20 (двадцать) листов.

Директор
(должность)

Т. А. М. Ионов
(подпись)



Председатель
профсоюзной организации

С. С. С.
(подпись)



2026 г.