

Представитель работников:
Председатель ППО
КУ «Специализированный Дом ребенка
«Малютка» Минобразования Чувашии



08.09.2025. Н.В. Гордеева

Представитель работодателя:
Главный врач
КУ «Специализированный Дом ребенка
«Малютка» Минобразования Чувашии



08.09.2025. О.В. Дмитриева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

казенного учреждения Чувашской Республики
«Специализированный Дом ребенка «Малютка» для детей с
органическими поражениями центральной нервной системы
с нарушением психики» Министерства образования
Чувашской Республики

на 2025-2028 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ
З.А. №...
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА — РУКОВОДИТЕЛЬ



Ю.В. Константинов

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом ЧР «О социальном партнерстве», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

а) «Работодатель» – казенное учреждение Чувашской Республики «Специализированный Дом ребенка «Малютка» для детей с органическими поражениями центральной нервной системы с нарушением психики» Министерства образования Чувашской Республики, именуемое далее «**Учреждение**», в лице главного врача Дмитриевой Ольги Валерьевны, именуемый далее «**Работодатель**», действующий на основании Устава;

б) «**Работники**» – трудовой коллектив учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организацией КУ «Специализированный Дом ребенка «Малютка» Минобразования Чувашии в лице ее Председателя Гордеевой Наталии Владимировны, именуемой далее «**Профсоюзный комитет**» (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, республиканским соглашением о социальном партнерстве между Кабинетом Министров Чувашской Республики, Союзом «Региональное объединение работодателей Чувашской Республики» и Союзом «Чувашское республиканское объединение организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» на 2025-2028 годы, Соглашение о сотрудничестве и взаимодействии между Министерством образования Чувашской Республики, Чувашской республиканской организацией профсоюза работников образования РФ на 2025-2028 годы, и распространяется на всех Работников Учреждения, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, республиканским соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения.

1.5. Нормы республиканского соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 2025 – 2028 гг. и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.9. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава Профессионального союза работников образования Российской Федерации, является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. **Работодатель** признает **Профсоюзный комитет** единственным представителем Работников Учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с **Работодателем**. С учетом финансово-экономического положения **Работодателя** устанавливаются льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.12. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

1.13. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к настоящему договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнерства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьей 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.16. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни Работников **Работодатель** обязуется:

- 1.16.1. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- 1.16.2. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- 1.16.3. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- 1.16.4. создавать безопасные условия труда;
- 1.16.5. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.16.6. повышать профессиональный уровень работников;
- 1.16.7. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- 1.16.8. осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- 1.16.9. при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с **Профсоюзным комитетом** и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения в рамках настоящего коллективного договора **Профсоюзный комитет** обязуется:

- 1.17.1. содействовать в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- 1.17.2. обеспечивать контроль соблюдения **Работодателем** законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- 1.17.3. обеспечивать контроль создания **Работодателем** безопасных условий труда.
- 1.17.4. осуществлять общественный контроль соблюдения Работниками общепризнанных этических норм при исполнении трудовых обязанностей, с обсуждением данной темы на общих собраниях или конференциях.

1.18. **Работодатель** обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а **Профсоюзный комитет** обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения **Работодателем** (администрацией) принятых обязательств.

1.19. **Работодатель** обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в администрацию города Чебоксары.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между Работником и **Работодателем** о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида работы, поручаемой работнику): подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) при обеспечении **Работодателем** условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя) и хранится у каждой из Сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с Работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ:

- замена отсутствующего сотрудника;
- временное расширение производства или объема услуг;
- временный перевод сотрудника от другого работодателя;
- работа, завершение которой нельзя определить конкретной датой;
- временные работы;
- временные и общественные работы по направлению органа службы занятости.

По соглашению Сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту,
- с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, разрешена работа исключительно временного характера;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главного бухгалтеров – не более шести месяцев).

2.5. Не устанавливаются испытания при приеме на работу для:

избранным на замещение соответствующей должности по конкурсу, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;

впервые поступающим на работу по специальности в течении одного года со дня получения среднего профессионального или высшего образования по образовательным программам, имеющим государственную аккредитацию;

лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу;

лицам, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;

успешно завершившим ученичество у Работодателя;

в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

При неудовлетворительном результате испытания **Работодатель** имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

Решение **Работодателя** Работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе **Работодателя** регулируется ст.81 ТК РФ.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между Работником и **Работодателем**, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181.1 ТК РФ.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.10. **Работодатель** не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работника под роспись с Правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

В 3-хдневный срок со дня фактического начала Работником работы ознакомить его под роспись с приказом о приеме на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда (ст.68 ТК РФ).

2.11.2. Осуществлять перевод Работников на другую работу, изменение определенных Сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.11.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в Учреждении предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

2.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

2.12.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении **Работодателем** трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

2.12.3. Обеспечивать защиту и представительство Работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

2.13. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения штатов или численности Работников. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1) и графиками работы, утвержденными **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ), для педагогических работников не более 36 часов в неделю.

3.2.1. В Учреждении установить следующие режимы работы:

- пятидневную рабочую неделю (40 часов) с 8.00 до 17.00 час с обеденным перерывом 1 час с 12.00 до 13.00 час, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) административному персоналу;
- пятидневную рабочую неделю (20 часов) с 8.00 до 12.30 час, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), с обеденным перерывом 30 мин. с 11.30 до 12.00 час учителю-дефектологу;
- пятидневную рабочую неделю (18 часов) с 8.00 до 11.36 час, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) без предоставления перерыва на обед логопеду;
- пятидневную рабочую неделю (24 часа) с 8.30 до 13.48 час, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с обеденным перерывом 30 мин с 11.30 до 12.00 час музыкальному руководителю;
- пятидневную рабочую неделю (40 часов) с 8.00 час. до 16 час. с возможностью приема пищи в течение рабочего дня, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для помощника воспитателя или сменный график 2 рабочих дня с 7.00 до 19.00 час. с перерывом на обед 1 час, 2 выходных при наличии персонала;
- пятидневную рабочую неделю (40 часов) с 8.00 до 17.00 час с обеденным перерывом 1 час с 12.00 до 13.00 часов кухонному рабочему, кастелянше, водителю автомобиля, оператору стиральных машин, рабочему по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, слесарю-сантехнику, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- шестидневную рабочую неделю (40 часов) с 8.00 до 16.00 час с перерывом на обед 1 час с понедельника по пятницу, в субботу с 8.00

до 13.30 час. с обеденным перерывом 30 мин с 11.30 до 12.00 час с одним выходным днем (воскресенье) для заведующего складом;

- шестидневную рабочую неделю (40 часов) с 8.00 до 16.00 час с перерывом на обед 1 час с понедельника по пятницу, в субботу с 8.00 до 13.30 час. с обеденным перерывом 30 мин с 11.30 до 12.00 час с одним выходным днем (воскресенье) или сменный график 2 рабочих дня с 8.00 до 19.00 час. с перерывом на обед 1 час, 2 выходных при наличии персонала для уборщика служебных помещений;

- шестидневную рабочую неделю (39 часов) с 8.00 до 15.30 час с перерывом на обед 1 час с 12.00 до 13.00 час, с одним выходным днем (воскресенье) для старшей медицинской сестры, медицинской сестры диетической;

- шестидневную рабочую неделю (36 часов) с 8.00 до 15.00 час с перерывом на обед 1 час с 12.00 до 13.00 час, с одним выходным днем (воскресенье) врача-педиатра, врача-невролога, медицинской сестры процедурной, медицинской сестры по массажу, инструктора по лечебной физкультуре, медицинской сестры по физиотерапии,

- шестидневную рабочую неделю (36 часов) с 8.00 до 15.00 час с перерывом на обед 1 час с 12.00 до 13.00 час, с одним выходным днем (воскресенье) или пятидневную рабочую неделю (36 часов) с 8.00 до 16.12 часов с обеденным перерывом 1 час с 12.00 до 13.00 час с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для старшего воспитателя, педагога-психолога;

- рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику для воспитателей, медицинских сестер палатных, младших медицинских сестер по уходу за больными, сторожей, поваров. График смен указан в правилах внутреннего трудового распорядка;

- работу с ненормированным рабочим днем согласно «Положения о ненормированном рабочем дне КУ «Специализированный Дом ребенка «Малютка» Минобразования Чувашии (Приложение № 2).

Обеденный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

3.3. Для медицинских Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации (Постановление Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», раздел 40 «Здравоохранение»).

3.4. Для педагогических и иных работников рабочее время регламентируется Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. №269 " О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

3.5. Рабочее время водителей учреждения регламентируется приказом Минтранса РФ от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. По соглашению с Работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна, попечителя с ребенком до 14 лет или ребенком-инвалидом до 18 лет;
- сотрудника, который ухаживает за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6.2. Предупреждать Работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять **Профсоюзному комитету** полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение Работников.

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения **Профсоюзного комитета**.

3.6.3. Доводить графики сменности до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.6.4. Организовать учет явки на работу и ухода с работы Работников.

3.6.5. Привлекать Работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с **Профсоюзным комитетом**. Работу в выходной день оплачивать в двух кратном размере или предоставлять другой день отдыха.

3.6.6. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;
- сотрудников моложе 18 лет;
- работников, которые отказались от работы ночью либо выразили согласие на такую работу, но она противопоказана им по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению

3.6.7. Если ночная работа не противопоказана по медицинским показаниям, то к ночной смене можно привлечь только с письменного согласия работника:

- женщин с детьми в возрасте до трех лет;
- инвалидов;
- работников, у которых есть дети-инвалиды;
- работников, которые ухаживают за больными членами их семей по медзаключению;
- матерей и отцов, которые воспитывают без супруга или супруги детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов, которые воспитывают детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудников, которые воспитывают ребенка в возрасте до 14 лет, если один из супругов работает вахтовым методом;
- работников, у которых есть ребенок в возрасте до 14 лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии по мобилизации, проходит военную службу по контракту или заключил контракт о добровольном содействии Вооруженным Силам РФ или войскам нацгвардии;
- родителей трех и более детей в возрасте до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет.

При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час (кроме Работников, занятых на работах по скользящему графику работы).

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.8. Допускаются следующие виды работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97-98 ТК РФ):

- сверхурочная работа;
- на условиях ненормированного рабочего дня.

3.9. В Учреждении разрешается работа до 24 часов в смену.

3.10. Работники чередуются по сменам равномерно. В случаях служебной необходимости допускаются изменения графика сменности.

3.11. До начала работы каждый Работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы в порядке, установленном в Учреждении (обязательно на передаче смены следующей смене, уход с работы без передачи смены считается нарушением трудовой дисциплины).

3.12. Запрещается оставлять работу до прихода сменного Работника. В случае неявки сменного Работника, Работник ставит в известность старшего по работе, который обязан принять меры к замене отсутствующего другим Работником.

3.13. Время переодевания перед началом работы и после рабочего дня не входит в учет рабочей смены.

3.14. Работник, появившийся на рабочем месте в нетрезвом состоянии, к работе не допускается в данный рабочий день (смену).

3.15. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, Работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени (медицинская сестра палатная, младшая медицинская сестра по уходу за больными, воспитатель, помощник воспитателя).

3.16. В нерабочие дни допускается выполнение работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ (ст. 113 ТК РФ).

3.17. Медицинские и педагогические работники вправе осуществлять работу по совместительству (ст. 60.1 ТК РФ). Особенности работы медицинских и педагогических работников по совместительству определены в постановлении Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее постановление №41). Совместительство может осуществляться как по месту их основной работы, так и в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии (ст. 282 ТК РФ, Постановление № 41).

3.18. Работники, не относящиеся к медицинскому и педагогическому персоналу, так же вправе осуществлять работу по совместительству на основании ст. 60.1 ТК РФ. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Всем Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, по соглашению Сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, а за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (ст. 122 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с Графиком отпусков, утверждаемым руководителем с учетом мнения **Профсоюзного комитета** не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.4. Работникам Учреждения ежегодно предоставляются следующие виды ежегодных оплачиваемых отпусков:

- основной отпуск (продолжительностью 28 календарных дней);
- основной отпуск педагогическим работникам (продолжительностью 56 календарных дней);
- основной отпуск (продолжительность 30 календарных дней для работников, имеющих инвалидность)
- дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем;
- дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 3).

В соответствии со ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, в соответствии с:

- постановлением Правительства Российской Федерации от 08.05.2025 № 615 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;
- постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.1996 № 391 «О порядке предоставления льгот работникам, подвергшимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей».

Дополнительный отпуск работникам, занятым во вредных условиях труда, предоставляется с учетом фактически отработанного времени на работе с вредными условиями труда.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняются до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ).

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные и (или) опасные условия труда, прилагаются к коллективному договору (Приложение № 3).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случаях (ч. 1 ст. 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы);
- в других случаях по просьбе Работника в связи с возникшими семейными обстоятельствами.

4.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков следующим Работникам:

- беременным женщинам;
- работники в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями.

4.7. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.9. Краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы предоставляются Работникам, состоящим в профсоюзной организации, в случаях:

- смерть близкого родственника (родители, дети, супруг(а), родные братья, сестры) продолжительностью 1 календарный день;
- бракосочетания продолжительностью 1 календарный день;
- усыновление ребенка продолжительностью 1 календарный день.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. В соответствии со ст. 128 ТК РФ Работнику Учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

4.10.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям Работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим Работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

4.10.3. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска Работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст. 255-256, 257 ТК РФ.

4.10.4. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

а) 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.

4.10.5. Отзывать Работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.11. Профсоюзный комитет обязуется:

4.11.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

4.11.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Учреждения.

4.11.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе Работников в выходные и праздничные нерабочие дни.

4.11.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

4.11.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников, учитывать мнение первичной организации отраслевого Профсоюза.

5.1.2. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

5.1.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

5.1.4. Формирование структуры заработной платы Работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

5.1.5. Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по профессиональным квалификационным группам согласно размерам, установленным правовыми актами Чувашской Республики.

5.1.6. Устанавливать минимальные должностные оклады Работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ, с учетом отнесения занимаемых ими

должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.1.7. Оплату труда в выходные (за исключением работающих по скользящему графику) и в нерабочие праздничные дни производить не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). Привлечение к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением Работнику другого дня отдыха, оплачивается, включая наряду с должностным окладом, исчисленным в двойном размере (за день или час работы), компенсационные (надбавки за вредность) и стимулирующие выплаты (надбавки за непрерывный стаж, выслугу лет, категорию, почетные звания и доплата молодому специалисту).

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет для медицинского и педагогического персонала – 35 процентов, для прочего персонала – 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.8. Разрабатывать с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации Положения об оплате труда работников Учреждения, включающего порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера; стимулирующего характера, в том числе, премирования, распределения денежных средств.

5.1.9. Соблюдать действующие нормативные правовые акты, гарантирующие Работникам, выполнившим трудовые обязанности и отработавшим норму рабочего времени на одну полную ставку, выплату заработной платы в размерах не ниже минимального размера заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Чувашской Республике. В сумму минимального размера заработной платы включаются оклад, доплаты и надбавки к окладу, стимулирующие выплаты за качество работы. В сумму минимальной заработной платы не входят: оплата труда по совместительству, оплата за совмещение профессий, компенсационные выплаты (оплата сверхурочной работы, материальная помощь, премии к празднику и по итогам работы, компенсация расходов).

Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;
- другие случаи, влияющие на условия оплаты труда.

5.1.10. Не допускать дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.1.11. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом РФ;

5.1.12. Для решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах, повышения уровня материальной заинтересованности Работников в результатах труда устанавливать выплаты к заработной плате, разовые выплаты отдельным категориям Работников и отдельным Работникам.

5.1.13. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условия оплаты труда.

5.1.14. Обеспечить выплату заработной платы Работнику ежемесячно и в полном объеме в денежной форме в валюте Российской Федерации в следующие сроки:

- заработная плата за первую половину расчетного периода выплачивается 20 числа текущего месяца,
- выплата окончательной заработной платы производится 5 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины Работодателя.

5.2. Порядок, форма и размер оплаты труда, порядок и размер выплат компенсации за работу с вредными условиями труда, выплаты премии и материальной помощи Работникам Учреждения регулируется следующими внутренними документами:

- Положением о порядке оплаты труда работников казенного учреждения Чувашской Республики «Специализированный дом ребенка «Малютка» для детей с органическими поражениями центральной нервной системы с поражением психики» Министерства образования Чувашской Республики;
- Положением о выплате материальной помощи работникам КУ «Специализированный Дом ребенка «Малютка» Минобразования Чувашии;
- Положение о порядке, размерах и условиях выплат стимулирующего характера работникам государственного учреждения образования – КУ «Специализированный Дом ребенка «Малютка» Минобразования Чувашии;
- Положение о наставничестве в КУ «Специализированный дом ребенка «Малютка» Минобразования Чувашии;
- Положение о премировании.

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

5.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда Работников.

5.3.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников:

5.3.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные **Работодателем** проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.3.4. Проводить дополнительные консультации с **Работодателем** в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников.

5.3.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

5.3.6. Перечень должностей Учреждения, которым установлены размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда приведены в Положении об оплате труда.

6. ОХРАНА ТРУДА

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Работодатель:

6.1. Строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда.

6.3. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает План мероприятий по охране труда (Приложение № 6), обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

6.4. Оказывает помощь в работе уполномоченным по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда, предоставляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.5. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; проводит процедуру по выявлению опасностей, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

6.6. Обеспечивает:

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- ознакомление работников под роспись с картой специальной оценки условий труда; картой оценки профессиональных рисков;
- проведение инструктажей по охране труда для всех вновь поступающих на работу лиц, а также периодических, внеплановых, целевых инструктажей для работающих сотрудников;
- организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведения инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья работников, продление их трудоспособности и профессионального долголетия (ежегодные, комплексные, целевые осмотры, вакцинопрофилактика, диспансеризация и др.);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без обучения и проверки знаний требований охраны труда, без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке;

- проведение производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

6.7. Своевременно и бесплатно выдает работникам специальную одежду, обувь, и другие средства индивидуальной защиты (Приложение №4) в соответствии с законодательством российской федерации о спецодежде и средствах индивидуальной защиты.

6.7.1 Работодатель по своей инициативе, или после согласований с профсоюзом, имеет право расширить перечень выдаваемой спецодежды, рабочей обуви и средств индивидуальной защиты или утвердить другие нормы, улучшающие защиту работников относительно типовых норм.

6.8. Обеспечивает надлежащий уход (своевременное проведение стирки, сушки, ремонта и обезвреживания) и хранение средств индивидуальной защиты.

6.9. На работодателя возлагается обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников учреждения в соответствии с требованиями охраны труда: работодатель обеспечивает за счет средств учреждения работников смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 5). В учреждении обеспечивается постоянное наличие смывающих, обезвреживающих средств путем размещения их в дозаторах во всех служебных и санитарно-бытовых помещениях.

6.10. Работодателем решаются специальные вопросы обеспечения требований охраны труда и безопасности производственной деятельности: гигиенические требования к организации работ, требования к обеспечению пожарной безопасности, создание приемлемых условий труда, выполнение гигиенических требований к микроклимату производственных помещений: (обеспечение нормальных условий труда на рабочем месте, включающее оборудование рабочего помещения кондиционерами, вентиляторами, обогревателями, жалюзи, удобной мебелью и т.п.); создание санитарно-бытовых условий для питания сотрудников в течение рабочего дня (оборудование помещений для приема пищи: приобретение электрочайников, СВЧ-печей, холодильников).

6.11. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда, определенных по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются компенсации: повышенная оплата труда, сокращенное рабочее время и дополнительный отпуск.

6.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней.

6.13. Работодатель обязуется выполнять требования об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов работников в области охраны труда, содержащихся в представлениях соответствующего органа профессионального союза.

Профсоюзный комитет:

6.14. Представляет интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве; интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.15. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

6.16. Контролирует расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;

6.17. Осуществляет профсоюзный контроль и участвует в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

6.18. Контролирует исполнение законодательства о «Гарантиях и компенсациях при несчастном случае на производстве и профессиональных заболеваниях».

6.19. Уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов участвуют в составлении плана финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, финансового обеспечения санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Работники обязуются:

6.20. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.

6.21. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.22. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

6.23. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.24. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, обязательные психиатрического освидетельствования.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1. **Работодатель и Профсоюзный комитет** совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности Работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием **Профсоюзного комитета**.

7.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют Работники:

- при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- одинокие родители, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- являющиеся неосвобожденными председателями первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

7.4. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. При увольнении Работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать Работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

7.5.2. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять Работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.5.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать **Профсоюзному комитету** о возможном массовом увольнении Работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с Работниками (ст. 82 ТК РФ), в соответствии с критериями массового высвобождения Работников изложенными в региональном отраслевом Соглашении.

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению Работников.

7.5.4. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает условия повышения квалификации Работников по специальности по занимаемой должности. В таких случаях, при направлении Работодателем Работников для повышения квалификации с отрывом от работы, за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.5.5. В случаях расторжения трудовых договоров по инициативе Работодателя по основаниям, требующих учета мотивированного мнения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.6.2. Участвовать в разработке **Работодателем** мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.6.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

8.1.2. Осуществлять страхование Работников от несчастных случаев на производстве.

8.1.3. Своевременно перечислять взносы в страховые фонды (СФР) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Социальный фонд России.

8.1.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.6. Информировать Работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.1.7. Внедрять в повседневную жизнь Работников производственную и оздоровительную гимнастику.

8.1.8. Оказывать материальную помощь Работникам согласно утвержденного Положения о выплате материальной помощи работникам.

8.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на

один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем (ст. 185 ТК РФ).

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

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

8.4.1. Обеспечить контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.4.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Организации профсоюза, выборного профсоюзного органа

Работодатель обязуется:

9.1. Включать представителей **Профсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления Учреждения в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

9.2. Предоставлять **Профсоюзному комитету** информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах);

- экономического положения Учреждения;
- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- предполагаемого высвобождения Работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией Учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда Работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников;

9.3. Не препятствовать осуществлению **Профсоюзным комитетом** контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Закона о профсоюзах).

9.4. Обеспечивать участие представителей **Профсоюзного комитета** в рассмотрении жалоб и заявлений Работников у администрации Учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

9.5. Принимать локальные нормативные акты Учреждения по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

9.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

9.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации

Профсоюзу, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах).

9.8. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюзу, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюзу членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников. *(Указанные денежные средства перечисляются Работодателем в соответствии с настоящим коллективным договором на банковский счет профсоюзу, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюзу, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статей 8, 21 и 31 Федерального закона от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" и Устава Профсоюзу).*

9.9. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками трудовых отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

9.11. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

9.11. Стороны совместно:

9.11.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

9.11.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюзу;

9.12. Информация о деятельности Профсоюзу, в том числе о награждении работников наградами Профсоюзу, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора КУ «Специализированный Дом ребенка «Малютка» Минобразования Чувашии.

10.2. Стороны договорились и обязуются:

10.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

10.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

10.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

10.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 15 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

10.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

10.3. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.4. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.5. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным Сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

10.6. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

11.2. Изменение и дополнение к коллективному договору в течение всего срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном действующим законодательством, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения Работников.

11.3. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структурного наименования органа управления, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

11.4. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор без проведения коллективных переговоров с последующим информированием трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании Работников Учреждения.

11.5. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств по настоящему коллективному договору на общем собрании Работников Учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

к Коллективному договору

казенного учреждения Чувашской Республики «Специализированный Дом ребенка «Малютка» для детей с органическими поражениями центральной нервной системы с нарушением психики» Министерства образования Чувашской Республики на 2025-2028 годы

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка КУ «Специализированный Дом ребенка «Малютка» Минобразования Чувашии.

Приложение № 2. Положение о ненормированном рабочем дне в КУ «Специализированный Дом ребенка «Малютка» Минобразования Чувашии.

Приложение № 3. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на компенсационные выплаты, на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день.

Приложение №4. Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты для работников.

Приложение №5. Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств (в зависимости от характера производственных загрязнений и видов работ) для работников.

Приложение № 6. Форма Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда