

# **Коллективный договор**

**Бюджетного учреждения Воронежской области  
«Бутурлиновский детский дом-интернат для  
умственно отсталых детей»**

**Юридический адрес: 397502, Воронежская область,  
г. Бутурлиновка,  
ул. Красная д.218**

**с 29 ноября 2022 по 28 ноября 2025 гг.**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в БУ ВО «Бутурлиновский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного Договора являются:

БУ ВО «Бутурлиновский детский дом-интернат для умственно отсталых детей», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Скользнева Николая Сергеевича и работника, представленное первичной профсоюзной организацией, в лице председателя первичной профсоюзной организации Белоусовой Галины Константиновны.

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

- создание системы социально- трудовых отношений в учреждении, максимально способствующих его стабильной работе, росту общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально- трудовых прав и гарантий , улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношении друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

### **Работодатель обязуется:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- работодатель имеет право, взяв с работника письменное согласие на обработку персональных данных;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренным законодательством;
- сократить продолжительность рабочего, непосредственно предшествующего нерабочему, праздничному дню, на один час, а также это правило применяется и в случае переноса праздничного дня на другой день недели (выходной).
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить работников рабочим местом для прохождения ими дистанционного обучения;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представление соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщить о принятых мерах указанным органам и представителям.

**Выборный профсоюзный орган как представитель работников обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников;

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

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Выборным профсоюзным органом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;

**Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг проживающих;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя;

- работник обязан предоставить работодателю документы, подтверждающие изменения его персональных данных (паспортных данных, вступление в брак, признание инвалидом, рождение ребенка и т.д.) в течении 10 рабочих дней на основании ст.14 Федерального закона от 01.04.1996 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», п. 2 ст. 230 НК РФ и т.д.;

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей и несвоевременное предоставление документов подтверждающих изменения персональных данных, работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание ч.1 ст. 192 ТК РФ;

- лица, которым предоставлено право на получение выплат по больничному листу, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за достоверность и своевременность представления ими сведений об обеспечении размера таких выплат;

- в случае сокрытия или недостоверности предоставленных сведений, необходимых для подтверждения права на получение выплат по больничному листу, работник обязан возместить страховщику излишне понесенные им расходы добровольно и на основании решения суда.

- работник, обязан в случае запросов о наличии инвалидности расписаться на запросе в подтверждении того, что он с ним ознакомлен;

- работник обязан в трехдневный срок предоставлять сведения об осуществлении своей предпринимательской деятельности, имеющихся активов;

- работник обязан передавать работодателю достоверные документы и сведения, на основании которых выплачивается пособие, согласно ФЗ № 255 Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" от 29.12.2006 N 255-ФЗ (последняя редакция)

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

## 2. Оплата труда

2.1. Работодатель обязуется выплачивать месячную заработную плату работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнявшим установленную норму труда.

2.2. Работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты к окладам.

2.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объемов работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 25% оклада.

2.4. Работникам производится доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере не менее 50% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

2.5. Работа в сверхурочное время оплачивается в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы – не менее чем в двойном.

2.6. За все рабочее время, затраченное на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

2.7. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.
- выплата премии к профессиональному празднику в размере до 1 должностного оклада (за исключением сотрудников, находящихся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

Производится, не учитывая фактически отработанное время (т.е. пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске, время нетрудоспособности, другие периоды, когда сотрудник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата). Исключением являются лица, с которыми заключен трудовой договор в текущем календарном году, лица оформленные по внешнему совместительству и срочному договору, размер премии указанным сотрудникам устанавливается руководителем учреждения.

2.8. Работнику учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 3-х окладов.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу и его размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, устанавливается приказом директора на определенный период времени в течение календарного года с учетом мнения выборного органа.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику к окладу и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.9. Зарботную плату выплачивают 2 раза в месяц: 23 числа за первую половину месяца, и 8 числа за вторую половину месяца путем перечисления денежных средств на лицевой счет каждого работника учреждения в Центрально-Черноземном банке ПАО Сбербанк.

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

2.10. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае невозможности оплатить в срок отпуск переносится на другой срок по согласованию с работником.

2.11. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами (в том числе в случае реорганизации или ликвидации учреждения), а также начисление и перечисление страховых взносов по обязательному социальному и медицинскому страхованию и налогу на доход с физических лиц.

2.12. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в установленные сроки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

2.14. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2.15. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению директора «БУ ВО Бутурлиновский детский дом интернат для умственно отсталых детей» в связи с:

- бракосочетанием;
- рождением ребенка;
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей);

2.16. Выплата и размер единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа директора БУ ВО «Бутурлиновского детского дома интерната для умственно отсталых детей».

### **3.Трудовые отношения.**

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника с действующим в учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работников в письменной форме не менее чем три календарных дня согл.ст. 14 ТК РФ до увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.4. В условия трудового договора может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (Для руководителей, их заместителей, главного бухгалтера и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 270 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив об этом в письменной форме не позднее, чем за три календарных дня с указанием причин, послуживших основанием для этого работника не выдержавшим испытанием.

3.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течении которого к нему не будет применяться наказание за упущения на работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.6. Работники учреждения, изъявившие желание получить квалификационную категорию, имеют право пройти повышение квалификации по специальности, по согласованию с Работодателем. При этом на период прохождения обучения за ними сохраняется место работы и среднемесячный заработок по занимаемой должности.

3.7. Повышение квалификации медицинских работников осуществляется за счёт средств Работодателя.

3.8. Готовность подготовки работников в получении квалификации определяет работодатель по решению созданной комиссии.

3.9. При повышении квалификации работником за счет средств работодателя, работник обязан отработать после окончания обучения не менее одного года у работодателя.

Возместить работодателю расходы на обучении в случае, когда работник после завершения учебы отказывается от выполнения обязательств без уважительных причин, в том числе не приступит к работе по окончании обучения.

3.10. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а так же на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

#### **4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

4.1. до увольнения работников по сокращению численности и штата должны быть приняты следующие меры:

- отмены сверхурочной работы;
- увольнение временных работников и совместителей;
- перераспределение работы на условиях неполного рабочего дня и рабочей недели;
- переквалификация и переобучение по потребности учреждения.

4.2. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право не сокращаться при процедуре сокращения численности или штата имеют следующие категории работников:

- одинокие матери, имеющие детей от 14 до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей от 14 до 18-летнего возраста;

4.3. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

4.4. Сотрудникам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 1 дня в неделю, для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

5.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени для медицинских работников учреждения не может превышать 36 часов, для педагогических работников - 25 часов в неделю.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и медицинских работников определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его согласия и на основании приказа руководителя с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

5.5. Отдельным категориям работников могут предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением среднемесячной заработной платы:

- работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации – один рабочий день в месяц;
- работникам, для ухода за детьми-инвалидами, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц ст. 262 ТК РФ;

5.6. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам с 12-00 до 12-45.

5.7. В связи с сокращением обеденного перерыва, работникам с восьмичасовым рабочим днем последний день рабочей недели сокращается на 1 час 00 мин.

5.8. Работникам при пятидневной рабочей недели, продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.9. Работникам предоставляется ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 2);
- за ненормированный рабочий день (Приложение № 6).

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на три части. При этом продолжительность одной из частей предоставляемого отпуска не может быть меньше 14 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за фактически отработанный период.

5.10. Работаящим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

5.11. График отпусков работников утверждается Работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Первоочередное право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) имеют работники, имеющие детей – инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей до 14 лет, а также работники, при необходимости ухода за тяжелобольными близкими родственниками при наличии медицинского заключения.

Работодатель обязуется известить работника под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

5.12. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

5.13. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием самого работника – 3 рабочих дня;
- в связи с бракосочетанием детей работников – 1 рабочий день;
- для участия в похоронах родных и близких (родителей, супругов, детей, родных братьев и сестер) – 3 рабочих дня. С последующим представлением подтверждающих документов.

5.15. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

## **6. Охрана труда и здоровья**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда:

6.1.1. Признает, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников является обязанностью Работодателя, и он несет за это ответственность.

6.1.2. Обеспечивает проведение обучения и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов организации, уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.1.3. Осуществляет инструктаж работников по охране труда.

6.1.4. За счёт собственных средств организывает и обеспечивает проведение в установленные сроки предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников организации, психиатрическое освидетельствование (ст. 220 ТК РФ), обучение работников санитарному минимуму.

6.1.5. Предоставлять работающим на компьютере перерывы продолжительностью 15 минут через каждые 2 часа работы.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.2.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.3. Проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда (в отдельных случаях допускается ее поэтапное проведение).

6.4. По результатам специальной оценки условий труда разработать (согласовать с профкомом) мероприятия по улучшению условий труда и повышению уровня его безопасности.

6.5. Обеспечить работников санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормами (гардеробные, комната приема пищи, теплые туалеты.)

6.6. Предоставлять работнику и профкому (по их требованиям) достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, а также о принятых мерах по предотвращению воздействия вредных и опасных производственных факторов.

6.7. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, и других средств индивидуальной защиты по перечню профессий и должностей согласно приложению № 1.

6.8. Работодатель обязуется обеспечить хранение, ремонт, стирку, чистку, сушку специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их обезвреживание и восстановление защитных свойств.

6.9. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- ежегодный дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей, согласно приложению № 2.

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей, согласно приложению № 4.

Сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно приложению № 3.

6.10. Выдавать работникам смывающие и обезвреживающие средства на производственные нужды, согласно приложению № 5.

6.11. Обеспечить работников и специалистов (рабочие места) необходимой нормативной документацией по охране труда.

6.12. Организовать и обеспечить проведение с лицами, допускаемыми к управлению транспортными средствами (автомобили, трактора, самоходные с/х машины, и др.) предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров.

6.13. Проводить «День охраны труда» ежегодно (28 апреля)

6.14. Обеспечить необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома:

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения возложенных на них функций не менее 2 часов рабочего времени в течение недели;

- установить дополнительные социальные гарантии для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (увольнение их (по инициативе работодателя) и привлечение к дисциплинарной ответственности возможно только с согласия профкома, сохранение среднего заработка на время прохождения уполномоченными обучения и др.)

## **7. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

7.1. Работодатель в случае гибели работника на производстве, а так же смерти инвалида, инвалидность которого наступила в следствии трудового увечья (профзаболевания), обязуется:

- оплатить расходы, связанные с погребением, в соответствии с действующим законодательством;

- выплатить семье погибшего (умершего), проживающей совместно с ним, единовременное пособие в размере, установленном законодательством РФ.

7.2. Выборный профсоюзный орган обеспечивает организацию летней оздоровительной компании и новогодних праздников для детей и частичного финансирования этих мероприятий для родителей членов профсоюза.

7.3. Работодатель вправе при необходимости предоставить работнику транспортное средство для перевозки от места жительства до места работы, а так же выделение транспортного средства на безвозмездное оказание услуг работнику, при наличии лимита на ГСМ и по согласованию с администрацией учреждения.

## **8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

8.1. Работодатель и Выборный профсоюзный орган строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель предоставляет возможность представителю выборного профсоюзного органа участвовать в совещаниях по обсуждению финансово – хозяйственной деятельности учреждения, актуальных вопросов для работников.

8.3. Работодатель обязуется:

- предоставлять выборному профсоюзному органу по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников;

- на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы, а также производить перечисление профсоюзных взносов на общепрофсоюзную деятельность Обкому Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания;

- предоставлять Выборному профсоюзному органу бесплатно для обеспечения в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;

- предоставлять Выборному профсоюзному органу возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;

- безвозмездно производить для Выборного профсоюзного органа множительные и машинописные работы;

- освобождать от основной работы членов Выборного профсоюзного органа, а не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождение профсоюзной учебы, участие делегатов в работе конференций, заседаний Выборного профсоюзного органа и его выборных органов, а также производимых ими мероприятий.

8.4. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- способствовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины;

- разъясняет работникам положения коллективного договора;

- представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников - членов Выборного профсоюзного органа в муниципальных и других органах;

- оказывает членам Выборного профсоюзного органа помощь в вопросах применения трудового законодательства, решения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;

8.5. Расторжение трудовых договоров по инициативе Работодателя членов Выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профессионального органа.

8.6. Выборный профсоюзный орган:

- оказывает содействие работодателю и его должностным лицам в проведении работы по созданию здоровых и безопасных условий труда и в выполнении работниками обязанностей в области охраны труда;

- участвует в разработке мероприятий по охране труда;

- согласовывает в установленном порядке нормативную документацию организации по охране труда и экологической безопасности;

- участвует в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- имеет право проводить независимую экспертизу условий труда;

- имеет право получать от Работодателя и должностных лиц организации информацию об условиях и охране труда, а также обо всех несчастных случаях и профессиональных заболеваниях;

8.7. Работодатель и Выборный профсоюзный орган совместно:

- признают и обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам хозяйственной (иной) деятельности организации;

- предусматривают совместные действия по улучшению условий и охраны труда, нормализации окружающей среды, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- в целях сотрудничества по охране труда создают совместный комитет (комиссию) по охране труда;

## 9. Молодежный совет

9.1. Молодежный совет в своей практической деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации.

9.2. Деятельность Молодежного совета основывается на принципах свободы, независимости, справедливости, солидарности, демократизма, добровольности, равноправия, самоуправления, законности и гласности обсуждения и решения вопросов.

9.3. Молодежный совет проводит политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением социально-трудовых прав и интересов молодых членов Профсоюза.

9.4. Проводит конкурсы, праздники профессионального мастерства среди молодых членов Профсоюза.

9.5. Молодежный совет формируется из числа членов Профсоюза в возрасте до 35 лет.

9.6. Полномочия членов Молодежного совета прекращаются досрочно в случаях:

- письменного заявления о сложении полномочий;

- достижения возраста 35 лет;

- недобросовестного выполнения своих обязанностей.

9.7. Организацию работы Молодежного совета осуществляет председатель Молодежного совета, а в его отсутствие – заместитель председателя Молодежного совета.

9.8. Расходы, связанные с деятельностью Молодежного совета, финансируются в пределах утвержденной сметы доходов и расходов.

## 10. Заключительные положения

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников в течение 5-ти дней с момента его подписания, а всех вновь поступивших работников знакомит коллективным договором непосредственно при приеме на работу.