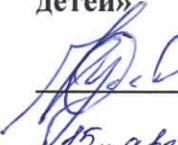
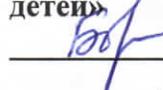


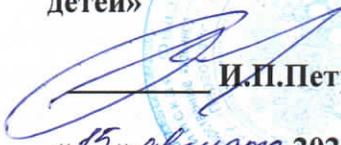
«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель Совета Т.К.  
ГКУ «Первомайский детский  
дома-интернат для  
умственно отсталых  
детей»

  
Ю.Н.Кульков  
«15» августа 2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзной  
организации ГКУ  
«Первомайский детский  
дом –интернат для  
умственно отсталых  
детей»

  
Л.В. Боровикова  
«15» августа 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор ГКУ  
«Первомайский детский  
дом-интернат для  
умственно отсталых  
детей»

  
И.П.Петренко  
«15» августа 2024 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2027 год

Государственного казенного учреждения  
"ПЕРВОМАЙСКИЙ ДЕТСКИЙ  
ДОМ-ИНТЕРНАТ ДЛЯ УМСТВЕННО  
ОТСТАЛЫХ ДЕТЕЙ»

<b>ЗАРЕГИСТРИРОВАН</b>
в администрации Костромского муниципального района Костромской области
<u>26 августа</u> 20 <u>24</u> г.
регистрационный № <u>26-кд</u>
 (подпись, Ф.И.О.)

## Коллективный договор

Государственного казённого учреждения «Первомайский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» на период с 15 августа 2024 года по 14 августа 2027 года (на 3 года)

### 1. Общая часть

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

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работники ГКУ «Первомайский детский дом-интернат» в лице председателя профсоюзной организации Л.В. Боровиковой и председателя совета Трудового коллектива Ю.Н. Кулькова (далее – Представительный орган), и директор ГКУ «Первомайский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» И.П. Петренко, именуемый далее "Работодатель", который представляет интересы ГКУ «Первомайский детский дом-интернат для умственно отсталых детей»

### 2. Предмет договора

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

### 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами ГКУ «Первомайский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего Коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в ГКУ «Первомайский детский дом-интернат для умственно отсталых детей».

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием представительных органов.

#### 4. Оплата труда

Работодатель обязуется:

4.1. Производить оплату труда работников ГКУ «Первомайский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» в соответствии с Положением об оплате труда работников ГКУ «Первомайский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГКУ «Первомайский детский дом-интернат для умственно отсталых детей», разработанными в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Костромской области № 302-4-ЗКО от 24 апреля 2008 «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», постановлением администрации Костромской области от 20 октября 2008 года № 377-а «Об оплате труда работников социального обслуживания Костромской области», приказами департамента по труду и социальной защите населения Костромской области.

4.2. Заработная плата выплачивается работнику путем перевода на расчетный счет, открытый в кредитной организации, указанного в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц, а именно:

- за первую половину месяца – двадцать третьего числа отчетного месяца,
- за вторую половину месяца - восьмого числа месяца, следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом. Расчетные листки с указанием всех видов начисления и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

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

4.3. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

4.4. Включать в состав комиссии по оценке условий труда в ГКУ "Первомайский детский дом-интернат для умственно отсталых детей" представителей представительных органов.

4.5. Оплачивать командировочные расходы в соответствии с действующим законодательством.

Представительный орган обязан:

4.6. Оперативно рассматривать предложения Работодателя по совершенствованию оплаты труда.

4.7. Принимать участие в работе комиссии по оценке условий труда в учреждении,

контролировать правильность установления базовых окладов и коэффициентов по должности.

4.8. Контролировать своевременность выплаты заработной платы.

**5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного органа.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и, с целью сохранения кадров, принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

5.3.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.3.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.3.4. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим на предприятии, с учетом их квалификации и опыта работы.

Работодатель по согласованию с профсоюзом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

**6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГКУ «Первомайский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГКУ «Первомайский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» на основании действующего трудового законодательства РФ.

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ. Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих учреждения устанавливается 40 часов в неделю, для женщин - 36 часов в неделю. В соответствии со спецификой работы учреждения в медицинской, педагогической службе, хозяйственной части, прачечной и столовой устанавливается скользящий график работы. Время и продолжительность обеденного перерыва устанавливается в соответствии с утвержденными графиками работ.

Время начала, окончания работы и перерыва для питания для остальных работающих установлено следующее:

начало работы: 8-00 часов, окончание работы: 17-00 часов;

перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 12 часов до 13 часов.

Для женщин, работающих в учреждении:

начало работы: 8-00 часов, окончание работы: 16 часов 12 минут;

перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 12 часов до 13 часов.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

6.5. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

6.6. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

6.6.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

6.6.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.6.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

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

6.8. Привлечение работников, не работающих в режиме скользящего графика, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения представительного органа ГКУ «Первомайский детский дом-интернат для умственно отсталых детей».

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя учреждения.

6.10. Работникам предоставляется ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью, установленной Приложением №2 в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

6.11. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

За особый режим работы - ненормированный рабочий день - работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Приложением № 2.

6.12. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников

ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6.13. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

## 7. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

7.1.1. Обеспечивать реализацию политики предприятия в области охраны труда и промышленной безопасности.

7.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

7.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

7.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

7.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, специальную оценку условий труда.

7.1.6. Проводить обучение по охране труда, промышленной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

7.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха

7.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.11. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

7.1.12. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.13. Незамедлительно выполнять требования представительного органа об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

7.1.14. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.15. Рассматривать на паритетных началах совместно с представительным органом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

7.1.16. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.1.17. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и

работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

7.1.18. Ежегодно разрабатывать соглашение по охране труда ГКУ «Первомайский детский дом – интернат для умственно отсталых детей» и планы мероприятий по охране труда и снижению уровней профессиональных рисков в соответствии с требованиями действующего законодательства;

7.1.19. Обеспечить бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с требованиями действующего законодательства работникам по результатам специальной оценки условий труда.

По личному заявлению работника выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена денежной компенсацией равной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов по заключенному контракту учреждения на соответствующий период.

Выплату производить один раз в месяц за фактически отработанное время (смену), согласно утвержденным табелям учета рабочего времени.

7.2. Представительные органы обязуются:

7.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

7.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

7.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

7.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

7.2.5. Проводить квалифицированную независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

7.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

## **8. Гарантии деятельности Представительного органа**

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Безвозмездно предоставить представительному органу условия для обеспечения его деятельности.

8.2.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

8.2.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке представительному органу информацию о деятельности предприятия для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

8.2.4. Предоставлять представительному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

### 9. Заключительные положения

10.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.2. Настоящий договор заключен на 3 года и действует с 15 августа 2024 года по 14 августа 2027 года.

10.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

10.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников.

10.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

10.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся 1 раз в год в декабре на заседании комиссии, состоящей из представителей работодателя и представительного органа.