


Уполномоченный представитель
трудового коллектива
Государственное бюджетное
учреждение Архангельской области
социального обслуживания детей с
ограниченными возможностями
«Котласский реабилитационный центр
для детей с ограниченными
возможностями»


В.В. Воронова
«15» ноября 2021г.

Государственное бюджетное
учреждение Архангельской области
социального обслуживания детей с
ограниченными возможностями
«Котласский реабилитационный
центр для детей с ограниченными
возможностями»




Директор  Л.М. Данилова
«15» ноября 2021г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения Архангельской области социального обслуживания детей с ограниченными возможностями «Котласский реабилитационный центр для детей с ограниченными возможностями» на 2021 – 2024 г.г.

Утвержден на общем собрании работников,
протокол №7 от «15» ноября 2021 г.
Количество работающих в учреждении – 96 чел.
г. Котлас
2021 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»
ДАТА 07.12.2021 ПОДПИСЬ
№ 436 

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Архангельской области социального обслуживания детей с ограниченными возможностями «Котласский реабилитационный центр для детей с ограниченными возможностями» (далее ГБУ АО «Котласский РЦ», учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель ГБУ АО «Котласский РЦ» в лице директора Даниловой Людмилы Михайловны, именуемый в дальнейшем Работодатель и работники учреждения, интересы которых представляет уполномоченный представитель трудового коллектива ГБУ АО «Котласский РЦ» в лице заведующей службы полустационара с проживанием Воронова Вера Владимировна.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения.

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, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения социального обслуживания..

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более 3-х лет.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.7. Уполномоченный представитель трудового коллектива является полномочным представителем работников ГБУ АО «Котласский РЦ», защищающий интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании трудового коллектива не реже раза в год.

1.10. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

1.10.1. добиваться стабильного финансового положения учреждения;

1.10.2. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

1.10.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

1.10.4. обеспечивать безопасность и условия труда соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

1.10.5. обеспечить оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимых для исполнения работниками трудовых обязанностей;

1.10.6. повышать профессиональный уровень работников;

1.10.7. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.10.8. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

1.10.9. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с уполномоченным представителем трудового коллектива и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.11. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора уполномоченный представитель трудового коллектива обязуется:

1.11.1. содействовать в учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.11.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права,

настоящего коллективного договора;

1.11.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.12. Работодатель обязуется в течение семи дней подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами (ст. 15 ТК РФ).

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме, в двух экземплярах и хранятся у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Сторонами трудового договора являются Работодатель и работник. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

При приеме на работу устанавливается трехмесячный испытательный срок предназначенный для того, чтобы работодатель оценил деловые и профессиональные качества работника, а работник определил для себя, подходит ему порученная работа или нет (ч. 1 ст. 70, ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор может заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения. Срочный трудовой договор, может быть, расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин (ст. 79 ТК РФ и ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

2.5. Прекращение трудового договора производится по общим основаниям (ст. 77 ТК РФ), за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

2.6. Не допускается расторжения трудового договора по инициативе Работодателя:

- в период временной нетрудоспособности работника (за исключением п. 1

ст.81 ТК РФ);

- в период пребывания в отпуске работника (за исключением п. 1 ст.81 ТК РФ)
- с беременными женщинами (за исключением п. 1 ст.81 ТК РФ);
- с женщинами, имеющими детей до 3-х лет;
- с одинокими матерями (отцами), воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет) (за исключением увольнения по основаниям предусмотренными пунктами 1,5-8, 10 части 1 ст.81 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязан отстранить от работы работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором (ст. 76 ТК РФ).

2.8. Изменения условий трудового договора допускаются только по соглашению сторон и оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия трудового договора.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. В трехдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности, условий труда и отдыха, оплаты труда, а также ознакомить работника с коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, Кодексом этики, данным приказом под роспись.

2.12.2. Осуществлять перевод работника 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.72-74 ТК РФ).

2.12.3. В случае изменения организационных и технологических условий труда в учреждении предложить работнику все имеющиеся у Работодателя вакансии (ст.74 ТК РФ).

2.12.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников (ст.196 ТК РФ).

2.13. Представитель трудового коллектива обязуется:

2.13.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудового договора с работником.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приказ ГБУ АО «Котласский РЦ» «Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка ГБУ АО «Котласский РЦ» №236 от 30.12.2014г.

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

3.3. Для женщин установить 36 часовую рабочую неделю, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В учреждении установлен круглосуточный режим работы и применяются следующие режимы рабочего времени:

- 1) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (субботой, воскресеньем);

При работе сотрудников в режиме пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями устанавливается следующее время начала и окончания работы, а также перерыва для отдыха и питания:

- начало работы - в 8.30;
- перерыв для отдыха и питания - с 12.30 до 13.30;
- окончание работы - в 17.00.
- для женщин – в пятницу начало работы - в 8.30, время окончания работы – в 15.30.

Перечень должностей (профессий) работников (подразделений) работающих в режиме пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, приведен в таблице в правилах внутреннего трудового распорядка.

- 2) сменный режим работы.

При сменном режиме работы работникам службы полустационара с проживанием – социальным педагогам предусмотрены две смены в сутки. Устанавливается следующее время начала и окончания работы, время перерыва для отдыха и питания:

- первая смена: начало в 7.15, окончание в 15.00, обед с 12.00 до 12.30;

- вторая смена: начало в 14.00, окончание в 20.45, обед с 15.00 до 15.30.

При сменном режиме работы работникам службы полустационара с проживанием – няням предусмотрены две смены подряд, через два выходных дня. Устанавливается следующее время начала и окончания работы, время перерыва для отдыха и питания:

- начало в 10.00, окончание в 20.00, перерыв с 13.00 до 15.00.

При сменном режиме работы работникам службы полустационара с проживанием – ночных нянь, предусмотрены две смены подряд, через два выходных дня. Устанавливается следующее время начала и окончания работы, время перерыва для отдыха и питания:

- ночная смена: начало в 20.45, окончание в 7.15, перерыв с 01.00 до 02.00.

При сменном режиме работы предусмотрена двенадцатичасовая смена (две смены в сутки). Устанавливается следующее время начала и окончания работы:

- дневная смена: начало в 8.00, окончание в 20.00,
- ночная смена: начало в 20.00, окончание в 8.00,

установить продолжительность перерыва на отдых и прием пищи в течение смены 1 ч. 30 мин.

Работникам, работающим в сменном режиме, определить место для приема пищи: 4 этаж кабинет № 410.

При сменном режиме работы работникам (водителям) предусмотрена восьмичасовая смена (две смены в сутки). Устанавливается следующее время начала и окончания работы, время перерыва для отдыха и питания:

- первая смена: начало в 7.00, окончание в 16.00, обед с 11.30 до 12.30;
- вторая смена: начало в 10.00, окончание в 19.00, обед с 14.30 до 15.30.

3.4. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой и второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.5. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

3.6. Работодатель обязан предупредить работников об установлении неполного рабочего времени не позднее чем за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставить Представителю трудового коллектива полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением

организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения РФ» ст. 74 ТК РФ). Режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников. Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Совета трудового коллектива.

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшать на один час. При невозможности уменьшить продолжительность работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени, отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95 ТК РФ).

3.8. Продолжительность рабочей смены не может превышать более 12 часов. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.9. Рабочее время водителей регламентируется приказом Минтранса РФ № 424 от 16.10.2002- г. «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» и ст.329 ТК РФ.

3.10. К работе в ночное время не могут привлекаться:

- женщины, имеющие детей до 3-х лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- работник, один воспитывающий ребенка в возрасте до 5 лет, а также опекун ребенка указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 96 ТК РФ).

3.11. Запрещается привлечение к работе в ночное время:

- беременных женщин (ст.259 ТК РФ);
- работники, не достигших 18 лет (ст.268 ТК РФ).

3.12. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ).

3.13. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе регулируется ст.99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.14. Допускается привлечение к сверхурочной работе в соответствии со ст. 99 ТК РФ и при условии, если это им не запрещено в соответствии с медицинским заключением следующим категория работников:

- женщины имеющие детей до 3-х лет;
- инвалидов,

при этом они должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ).

3.15. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.16. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни регулируется ст. 153 ТК РФ.

3.17. Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (ст.166 ТК РФ), Постановление Правительства Архангельской области от 11.06.2015 N 217-пп "Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений Архангельской области".

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Всем работникам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст.114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях (ст. 321 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.2. В соответствии со ст.115 Трудового кодекса Российской Федерации и

Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.02.2011г. № 724 педагогическим работникам предоставлять удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 56 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

4.2. 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). Работающим инвалидам — 30 календарных дней. Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

4.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. За второй и последующие годы работы - в любое время года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.4. Отдельным категориям работников отпуск должен быть предоставлен по заявлению работника и до истечения шести месяцев:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемый не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.6. О времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.123 ТК РФ) под роспись с указанием даты извещения.

4.7. Работники учреждения имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Работодатель также оплачивает один раз в два года стоимость проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа весом до 30 килограммов неработающих членов семьи работника (несовершеннолетних детей), независимо от времени и места использования отпуска работником.

4.8. Продление и перенос ежегодного оплачиваемого отпуска осуществлять на основании ст.124 ТК РФ.

4.9. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (за фактически отработанное время ст. 121 трудового кодекса Российской Федерации);

- работникам с ненормированным рабочим днем;
- за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностям (ст. 321 ТК РФ).

4.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ). Отзыв работника из ежегодного отпуска допускается, только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска:

- работников до 18 лет;
- беременных женщин;
- работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

4.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.12. Предоставлять на основании письменного заявления работника:

4.12.1. отпуска без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

4.12.2. на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации):

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.12.3. иные отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для ликвидации аварии дома – 2 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу в 1 и 11 класс в первый день учебного года – 1 календарный день;
- для проводов детей в ряды РА – 3 календарный дня;
- смерти близких родственников – 5 календарных дней;
- регистрации брака – 5 календарных дней;
- в связи с рождением ребенка – 5 календарных дней.

4.13. Предоставлять отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст. 255, 256, 257 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2-х месяцев предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы (ст. 295 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.15. Предоставлять дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть либо разделены ими между собой по своему усмотрению;
- одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется выходной день без сохранения заработной платы (ст.319 Трудового кодекса Российской Федерации);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы;
- донорам, после дня сдачи крови и ее компонентов - один день отдыха или по желанию работника, присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использовать в другое время в течение календарного года (ст.186 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.16. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- имеющие одного, двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

С учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации).

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- мужья, чьи жены находятся в отпусках по беременности и родам (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.17. Определять Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня.

4.18. Уполномоченный представитель трудового коллектива обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.19. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании

графиков отпусков.

4.20. Осуществлять контроль за соблюдением требований определенных частью 5 ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5.1. Молодым специалистам, Работникам учреждения Работодатель предоставляет во временное пользование служебное жилье в жилых квартирах находящихся в оперативном управлении центра при наличии свободных квартир.

Решение о предоставлении служебного жилья рассматривается и принимается созданной комиссией при директоре центра с включением представителя трудового коллектива.

На время проживания в служебном жилье заключается договор между Работодателем и Работником.

5.2. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам:

- в связи с рождением ребенка в размере 3 000 (Три тысячи) руб.;
- в связи с регистрацией брака в размере 3 000 (Три тысячи) руб.;
- в связи со смертью близких родственников в размере в размере 3 000 (Три тысячи) руб.;
- в связи с тяжелой болезнью работника или близких родственников в размере 3000 (Три тысячи) руб.;
- в связи со стихийными бедствиями, несчастными случаями, авариями в размере 3000 (Три тысячи) руб.

Материальная помощь может быть оказана при экономии фонда оплаты труда.

5.3. Работодатель совместно с уполномоченным представителем трудового коллектива организовывает культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров

для нужд учреждения определяет работодатель ст.196 ТК РФ.

6.3. Нормы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется с учетом мнения выборного органа на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.4. Работодатель обязан:

6.4.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных ст.173, 173.1, 174, 177 ТК РФ. Подобные же льготы и гарантии предоставляются работникам, проходящим переподготовку и ли получающих дополнительное педагогическое образование по другим специальностям по направлению работодателя.

6.4.2. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации. В случае если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.167,168 ТК РФ).

Стороны договорились:

6.5. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

6.6. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

6.7. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

6.8. Создать совместную комиссию по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального учреждения, пришедших в течение года с момента его окончания, на работу в учреждение, с целью решения социально-экономических и социальных проблем данной категории работников.

6.9. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с уполномоченным представителем трудового коллектива на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Обеспечить полное выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда. Соглашение по охране труда утверждается работодателем и уполномоченным по охране труда представителем трудового коллектива ежегодно.

7.1.3. Организовать работу службы охраны труда (ст. 217 ТК РФ) подчинив ее руководителю учреждения.

7.1.4. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда, провести их обучение по охране труда за счет средств работодателя (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

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

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, трудовым договором, если он занят на работах с вредными или опасными условиями труда.

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219, ст.220 ТК РФ).

7.1.6. Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

В каждом отделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве (ст.223 ТК РФ).

7.1.7. Организовать проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных

медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (ст. 214 ТК РФ).

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (ст.220 ТК РФ).

7.1.8. Организовать работу по обеспечению охраны труда (ст. 212 ТК РФ):

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в отделениях Центра;
- обеспечить контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам учреждения;
- обеспечить проведение инструктажа по охране труда работникам структурных подразделений согласно ГОСТ 12.0.004-2015 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения»;
- обучать работников перед допуском к работе, а в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке («Порядок обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций», утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003г.);
- обеспечить каждое отделение, должностных лиц, уполномоченных лиц Совета трудового коллектива комплектом документов по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

7.1.9. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" обеспечить проведение специальной оценки условий труда по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении. По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с Советом трудового коллектива План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

7.1.10. Обеспечить:

- приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ (ст. 221 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1.06.2009г. № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»);
- работников, направляемых на другие участки спецодеждой и спецобувью, предусмотренной установленными нормами для профессий и работ этого подразделения («Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009г. № 290н);
- ремонт, стирку, сушку спецодежды, спецобуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств (ст. 221 ТК РФ).

7.1.11. Обеспечить работающих комплексом санитарно-бытовых помещений (гардеробными, душевыми, комнатами отдыха и приема пищи, и др.) (ст. 223 ТК РФ).

Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

7.1.12. Обеспечить участие Уполномоченного представителя трудового коллектива, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать все заинтересованные организации, обеспечить участие их представителей в составе комиссии по расследованию аварий и несчастных случаев (ст. 228-229 ТК РФ).

7.1.13. Привлекать Уполномоченного представителя трудового коллектива (техническую инспекцию труда, уполномоченных лиц) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, оборудования и т.п. (ст. 370 ТК РФ).

7.1.14. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин согласно соглашения по охране труда (ст. 253 ТК РФ);
- выделить рабочие места в отделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу (ст. 254 ТК РФ).

7.1.15. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч.:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на

которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ).

7.2 Уполномоченный представитель трудового коллектива обязуется:

7.2.1. С привлечением уполномоченных лиц по охране труда проводить общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов по охране труда.

7.2.2. Организовать работу уполномоченных лиц трудового коллектива по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников (ст. 370 ТК РФ).

7.2.3. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях трудового коллектива, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий; аварий без участия уполномоченного лица по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

7.3. Работники обязуются (ст. 214 ТК РФ):

соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда,

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ.

8.1. Работодатель и Уполномоченный представитель трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, уволенных в результате реорганизации, ликвидации, сокращения штатов или численности работающих.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращении численности или штата, рассматривать предварительно с участием Уполномоченного представителя трудового коллектива (ст.82 ТК РФ).

8.2.2. Заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца уведомлять трудовой коллектив о проведении соответствующих изменений и не позднее, чем за 3 месяца при массовом сокращении численности или штата работников, к случаям массового высвобождения работников относится сокращение численности и штата

работников.

8.2.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, предоставлять лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), если нельзя оформить досрочный выход на пенсию, одиноким родителям, усыновителям, опекунам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет.

8.2.4. Принять следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении предлагать работу в учреждении по соответствующей профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии любую другую работу, в т.ч. нижеоплачиваемую;

- с учетом мнения Уполномоченного представителя трудового коллектива вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест.

8.3. Уполномоченный представитель трудового коллектива обязуется:

8.3.1 Обеспечить защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах занятости, заключения изменения прекращения трудового договора, предоставления гарантий, льгот и компенсаций в соответствии с действующими нормативными правовыми актами и настоящим коллективным договором.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ.

9.1 Работодатель обязуется:

9.1.1 Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

9.1.2 Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.1.3 Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ.

9.1.4 Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд.

9.1.6 Обеспечить выплату процентной надбавки к заработной плате молодежи в возрасте до 30 лет в полном объеме с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях если они прожили в указанной местности не менее 5 лет (на 31 декабря 2003г.).

9.1.7 Своевременно возмещать работнику стоимость проезда и провоза багажа к месту отдыха в период нахождения в отпуске и обратно в соответствии с Постановлением Правительства Архангельской области от 10.01.2017 N 2-пп "Об утверждении Правил компенсации расходов на оплату стоимости проезда и

провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах государственной власти Архангельской области, иных государственных органах Архангельской области и государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей".

9.2 Уполномоченный представитель трудового коллектива обязуется:

9.2.1. Проводить работу по организации оздоровления детей работников учреждения.

10. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.

10.1. Поощрения за труд.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выдает премии, почетными грамотами, представляет к званию лучшего по профессии (ст. 191 ТК РФ).

10.2. Дисциплинарные взыскания.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям определяется с учетом тяжести проступка.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относятся увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 Трудового Кодекса, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 Трудового Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ст. 162 ТК РФ).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Стороны договорились, что Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в

соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны коллективного договора (работодатель и Уполномоченный представитель трудового коллектива) доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников учреждения в течение 1 месяца со дня его подписания.

11.3. Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации Коллективного договора.

11.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией по регулированию социально трудовых отношений по средствам проведения ежегодного подведения итогов выполнения коллективного договора, рассматривая их по предложению одной из сторон на совместном заседании.

11.5. Должностные лица, виновные в нарушение законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнение 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 РФ.

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

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