

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
государственного казённого учреждения  
Самарской области «Реабилитационный центр для  
детей и подростков с ограниченными возможностями  
«Варрель»

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 0516 2020  
от «29» декабря 2020г.  
Консультант Корнеева И.А.  
(должность, Ф.И.О.)

## 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - государственное казённое учреждение Самарской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Варрель» (далее по тексту - учреждение) в лице директора Бондаревой Ирины Евгеньевны, действующего на основании Устава и работники учреждения в лице представителя первичной профсоюзной организации Александровой Натальи Геннадьевны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками.

1.3. Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Работники учреждения уполномочили представлять их интересы при разработке, заключении и внесении изменений в коллективный договор, а также ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, вопросов оплаты труда, охраны труда, занятости, повышения квалификации работников и др. представителя первичной профсоюзной организации Александрову Н.Г.

1.6. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.7. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению учреждения.

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

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

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

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

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

1.9. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует 3 года.

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

1.10. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

## **2. Обязательства сторон**

2.1. Стороны обязуются контролировать оплату труда, в частности при ее совершенствовании, расширении диапазона дифференциации оплаты труда работников.

2.2. Стороны обязуются совместно регулировать отношения между работником и работодателем, установленные трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

2.3. Совершенствовать механизм партнерства между собой при решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы и др.

2.4. Работодатель, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

### **2.1. Работодатель обязуется:**

2.1.1. Обеспечить эффективное руководство, высокую степень организации труда, совершенствование реабилитационного процесса, соблюдение законов РФ, улучшение условий труда работников.

2.1.2. Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации работников, создавать

необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

2.1.3. Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

2.1.4. Обеспечивать работникам оплату их труда в соответствии с их квалификацией, занимаемой должностью, профессией, обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.1.5. Выплачивать в полном размере заработную плату в установленные сроки.

2.1.6. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда, в общих итогах работы.

2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.1.8. Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

2.1.9. Принимать меры к своевременному обеспечению необходимыми наглядными пособиями, хозяйственным инвентарем, обеспечивать санитарно-гигиенические нормы и правила, сохранность имущества.

2.1.10. Максимально обеспечивать работникам занятость, оплату и условия труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

2.1.11. Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда и др. локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника до подписания нового трудового договора.

2.1.12. Обеспечить исполнение положений коллективного договора.

2.1.13. Обеспечить защиту персональных данных работников.

## **2.2. Работники обязаны:**

2.2.1. Соблюдать дисциплину труда, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

2.2.2. Добросовестно выполнять инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, санитарно-гигиенические требования, соблюдать нормы деловой этики, правила внутреннего трудового распорядка, а также иные положения локальных нормативных актов, установленные Работодателем и действующие на момент заключения настоящего коллективного договора и принимаемые в дальнейшем.

2.2.3. Проявлять инициативу в работе в пределах своих должностных обязанностей и прилагать максимум усилий для достижения целей Работодателя и защиты его интересов;

2.2.4. Повышать свой профессиональный уровень.

2.2.5. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

2.2.6. В установленный срок проходить медицинский осмотр за счет средств учреждения.

2.2.7. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; использовать имущество, денежные средства и иные ресурсы Работодателя (в том числе доступ в Интернет, электронную почту) только в интересах работы;

2.2.8. Воспитывать у детей бережное отношение к имуществу учреждения.

2.2.9. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

2.2.10. Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и др. ресурсы.

2.2.11. Быть внимательными и вежливыми с детьми, родителями, членами коллектива.

### **3. Трудовые отношения, гарантии занятости**

3.1. Прием на работу оформляется заключением письменного трудового договора в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.2. Стороны договорились, что при определении трудовой функции, а также требований к квалификации, знаниям и умениям при приеме на работу применяются требования профессиональных стандартов. В случае отсутствия принятого профессионального стандарта по конкретной должности, применяется единый тарифно — квалификационный справочник.

3.3. Срочный трудовой договор заключается при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

3.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об испытании;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.8. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74. ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, а при отсутствии такой работы — вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

Перевод на другую работу допускается только в соответствии с законодательством РФ.

3.9. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин, то трудовой договор аннулируется (ч. 4 ст. 61 ТК РФ). Анулированный трудовой договор считается незаключенным.

3.10. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с наиболее высокой производительностью труда и квалификацией.



3.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста ( за пять лет до назначения пенсии);
- проработавшие в учреждении более 5 лет; многодетные матери (отцы).

3.12. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка — инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющим единственным кормильцем ребенка — инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 — 8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

3.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.14. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении — не менее чем за 3 месяца, представлять Профкому

проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.15. При увеличении объема выполняемых работ и услуг обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в ней.

3.16. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двух недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.17. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком до 3-х месяцев, в течение которого к нему не могут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев грубого нарушения трудовой и производственной дисциплины.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы.

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Устанавливается следующая продолжительность рабочей недели для отдельных категорий специалистов (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»):

36 часов в неделю – педагог-психолог, методист;

25 часов в неделю - воспитатель;

24 часа в неделю - музыкальный руководитель;

20 часов в неделю - учитель дефектолог;

18 часов в неделю - педагог дополнительного образования

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»).

Сокращенная продолжительность рабочего времени также устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю. Продолжительность ежедневного рабочего дня устанавливается для работающих инвалидов в соответствии с медицинским заключением;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

Работа педагогических и медицинских работников по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Водителям автомобилей, труд которых непосредственно связан с управлением транспортным средством, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными

средствами или управлением движением транспортных средств (статья 329 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 19.01.2008 г. № 16).

Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Сторожа́м, работающим по графику, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один квартал.

Продолжительность рабочего времени за учётный период не должна превышать нормальное число рабочих часов исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

4.3. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая и работников, работающих по сокращенному рабочему времени.

4.4. Привлечение к сверхурочным работам может производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.5. Стороны признают работу в ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей компенсации в денежном выражении. Размер компенсации устанавливается Положением об оплате труда учреждения.

4.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.7. Время перерыва на обед не входит в рабочее время.

Если невозможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи с установлением места приема пищи. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.8. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, лицам до 18 лет - 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 ТК РФ).

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»).

Учителю-дефектологу, педагогу дополнительного образования, педагогу-психологу, воспитателю, методисту, музыкальному руководителю, заместителю директора по реабилитационной работе, заместителю директора по общим вопросам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

Работникам с ненормированным рабочим днём устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

4.9. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным директором учреждения по согласованию с представителем работников не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

О времени начала отпуска работники должны быть извещены под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.10. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена выплата отпускных, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть представлена работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями.

4.13. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

с вступлением в брак работника - 3 календарных дня;

с регистрацией брака детей работника - 2 календарных дня;

со смертью близких родственников (супруга, детей, родителей) - 3 календарных дня;

с проходами сына в армию - 1 календарный день;

с первым днем учебного года родителям первоклассников - 1 календарный день.

4.13. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы на основании медицинского заключения, выданного в установленном порядке, и их личному заявлению.

4.14. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение, предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика.

4.15. Председателю первичной профсоюзной организации по его личному заявлению предоставляется свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей продолжительностью 1 день (без права денежной компенсации, если день не был использован в году).

## 5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников государственного казенного учреждения Самарской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с

ограниченными возможностями «Варрель» производится в соответствии с Постановлением правительства Самарской области от 10.12.2008 г. № 493 «Об оплате труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области» и Положением об оплате труда.

5.2. Заработная плата работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

5.4. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца, размером не менее 40% должностного оклада выплачивается 19 числа текущего месяца, окончательный расчет 4 числа месяца, следующего за расчетным месяцем, путем перечисления на дебетовые пластиковые карточки работников.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч.2 ст. 142 ТК РФ).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.6. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.7. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах

месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки части оклада(должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.9. Работникам выплачивается материальная помощь, условия и порядок выплаты которой определен Положением об оплате труда учреждения.

## **6. Условия и охрана труда**

Стороны договорились совместно :

6.1. Разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации.

6.2. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда.

6.3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

6.4. Работодатель организует обучение ответственного по охране труда с периодичностью 1 раз в три года. На период обучения за работником сохраняется место работы и средний заработок.

6.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников организации, вырабатывать меры по их улучшению.

6.6. Осуществлять меры по организации и оформлению уголков по охране труда.

6.7. Определять степень ответственности должностных лиц и Работников организации за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

6.8. Организовывать контроль за состоянием безопасных условий труда в Учреждении.

6.9. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:

6.9.1. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с Федеральным законом № 426 — ФЗ от 28.12.2013 г. « О специальной оценке условий труда».

Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе комиссий по проведению СОУТ.

6.9.2. Предоставлять Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда.

6.9.3. Обеспечивать реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.9.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.9.5. Обеспечивать своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для Работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.9.6. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.10. Профком обязуется.

6.10.1. Обеспечивать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением Соглашения по охране труда.

6.10.2. Регулярно рассматривать на своих заседаниях вопросы выполнения мероприятий настоящего коллективного договора и информировать работников, членов Профсоюза об их исполнении и принимаемых мерах.

6.10.3. Своевременно, не позднее чем в 10-дневный срок рассматривать обращения работников — членов Профсоюза.

6.10.4. Осуществлять контроль за правильностью начисленных компенсационных выплат работникам — членам Профсоюза за ущерб,

причиненный здоровью в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

### **7. Гарантии Профсоюза для членов Профсоюза**

- 7.1. Бесплатные юридические консультации специалистами профсоюзных органов всех уровней, юридическое сопровождение социально — трудовых споров.
- 7.2. Рассмотрение жалоб и предложений, поступивших от членов профсоюза, принятие мер по их решению.
- 7.3. Дополнительные гарантии в случаях производственного травматизма и профзаболеваний.
- 7.4. Гарантированная защита прав при расследовании несчастного случая на производстве или связанного с производством.
- 7.5. Защита при всех видах увольнения по инициативе администрации.
- 7.6. Оформление документов на награждение ведомственными, государственными (федерального, областного уровней) знаками отличия в труде.
- 7.7. Награждение членов профсоюза ценными подарками и премиями за отличие в труде и активное участие в жизни первичной профсоюзной организации.
- 7.8. Содействие в получении путевок в профсоюзные санатории на льготных условиях.
- 7.9. Получение новогодних подарков, приобретенных за счет первичной профсоюзной организации, для членов профсоюза и их детей.
- 7.10. Направление детей на Новогодние елки, организуемые профсоюзами.

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

- 8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

- 8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 8.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно — массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 8.6. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях до 7 дней в году.
- 8.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.8. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части первой ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).
- 8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально — экономического развития учреждения.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации работников на соответствие профстандартам, проведению спецоценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, ст. 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- выполнение работником должностных обязанностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.12. Председателю профкома по его личному заявлению предоставляется свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей продолжительностью 1 день (без права денежной компенсации, если день не был использован в году).

## **9. Квотирование рабочих мест для инвалидов**

9.1. В соответствии с законом Самарской области от 26.12.2003 г. № 125-ГД устанавливается квота для приема инвалидов в размере одного процента от среднесписочной численности работников.

9.2. Расчет числа рабочих мест в счет установленной квоты производится работодателем самостоятельно. Расчет числа рабочих мест в счет

установленной квоты производится работодателем ежемесячно, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий месяц.

9.3. К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане Российской Федерации, признанные в установленном порядке инвалидами, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (абелитами) инвалида рекомендации к труду.

9.4. В среднесписочную численность работников Учреждения включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей.

9.5. Инвалидам, работающим в Учреждении, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (абилитации) инвалидов.

9.6. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенных в счет установленной квоты, утверждается приказом директора Учреждения.

9.7. На рабочие места, выделенные в счет установленной квоты, трудоустраиваются инвалиды независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду.

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон социального партнерства за нарушение или невыполнение коллективного договора**

10.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с настоящим договором всех работников ГКУ СО «РЦД и ПОВ «Варрель».

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами его подписывающими, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

10.3. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен и дополнен в

порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

10.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон, подписавшие Коллективный договор.

10.5. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.

10.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания его сторонами, а при приеме на работу — до подписания трудового договора.



## Приложения к коллективному договору:

1. О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам государственного казённого учреждения Самарской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Варрель» с ненормированным рабочим днем.
2. Список должностей и профессий с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
3. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на год.

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 Александрова Н.Г.

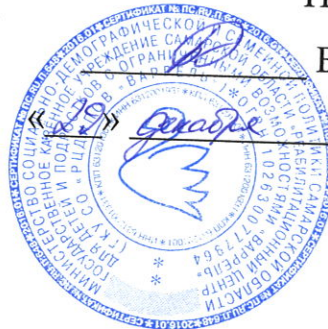
 20 10 г.



Директор ГКУСО «РЦД и  
ПОВ «Варрель»

 Бондарева И.Е.

 20 10 г.



## Приложение №1

к коллективному договору

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Директор ГКУСО «РЦД и

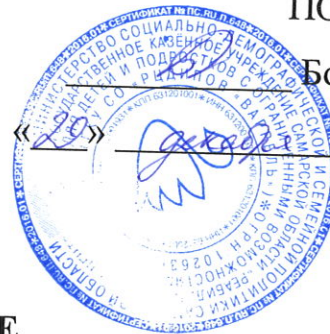
ПОВ «Варрель»

 Александрова Н.Г.

 Бондарева И.Е.

20 20 г.

20 20 г.



### ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам государственного казённого учреждения Самарской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Варрель» с ненормированным рабочим днем**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам учреждения, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 119 ТК РФ).
  2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, устанавливается настоящим приложением к коллективному договору.
- В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются: руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

3. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5. Дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

6. В случае переноса либо не использования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

7. Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда платы труда.

| Наименование должности                                       | Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (календарные дни) |
|--|---|
| Заместитель директора по административно-хозяйственной части | 14  |
| Главный бухгалтер  | 14  |
| Контрактный управляющий                                      | 14  |

## Приложение №2

к коллективному договору

Согласовано:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Александрова Н.Г.

20 10 г.

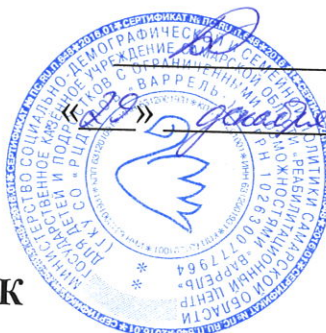


Утверждаю:

Директор ГКУ СО «РЦД и ПОВ  
«Варрель»

Бондарева И.Е.

20 20 г.



### СПИСОК

профессий и должностей государственного казённого учреждения Самарской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Варрель» с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

| Наименование подразделений, должностей, профессий       | Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях |
|---|--|
| Врач-рефлексотерапевт; врач сурдолог-оториноларинголог. | 14   |
| Медицинская сестра по физиотерапии                      | 14   |
| Врач- психиатр  | 35   |

Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда предоставляется в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников" (с изменениями и дополнениями).

В стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается

только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации).

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени, количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях, должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющих менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключаются, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней округляется до полного месяца.

## Приложение № 3

к коллективному договору

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Директор ГКУ СО «РЦД и ПОВ

«Варрель»

Александрова Н.Г.

Бондарева И.Е.

20 10 г.

20 10 г.



### План мероприятий по улучшению условий и охраны труда

на год

| № пп | Мероприятие, предусмотренное соглашением   | Сроки выполнения | Ответственный   | Отметка о вып. |
|------|--|------------------|---|----------------|
| 1    | Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительных приборов.                       | Ежедневно        | Заместитель директора по общим вопросам               |                |
| 2    | Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты. | 1 раз в квартал  | Заместитель директора по общим вопросам               |                |
| 3    | Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи.   | 1 раз в квартал  | Медицинская сестра по физиотерапии                    |                |
| 4    | Регулярный ремонт мебели во всех помещениях Центра.  | Ежедневно        | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания |                |
| 5    | Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников.   | Январь-сентябрь  | Заместитель директора по общим вопросам               |                |
|      | Контроль за состоянием системы теплоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.                      | Ежедневно        | Заместитель директора по общим вопросам               |                |
|      | Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники   | Постоянно        | Заместитель директора по общим                        |                |

|    |   |                          |   |  |
|----|---|--------------------------|---|--|
|    | безопасности, ПБ на рабочем месте.  |                          | вопросам  |  |
| 8  | Опрессовку отопления в помещениях Центра.   | 3квартал,<br>ежегодно    | Заместитель<br>директора по<br>общим<br>вопросам                  |  |
| 9  | Проверка и перезарядка огнетушителей.   |                          | Заместитель<br>директора по<br>общим<br>вопросам                  |  |
| 11 | Очистка крыши от снега и сосулек.   | 4-1 квартал              | Рабочий по<br>комплексному<br>обслуживанию<br>и ремонту<br>здания |  |
| 12 | Своевременная очистка дорожек от снега, применение средств защиты от гололеда.        | По мере<br>необходимости | Заместитель<br>директора по<br>общим<br>вопросам,<br>дворник      |  |
| 13 | Проведение учебной тревоги с целью отработки эвакуации людей из помещений Центра.     | 2 раза в год             | Заместитель<br>директора по<br>общим<br>вопросам                  |  |
| 14 | Ежедневное проведение влажной уборки помещений и генеральных уборок согласно графика. | По графику.              | Уборщик<br>служебных<br>помещений                                 |  |
| 15 | Испытание защитных средств (инструментов).  | По графику.              | Заместитель<br>директора по<br>общим<br>вопросам                  |  |

Прошито, пронумеровано, скреплено печатью

31 ( тридцать один ) листов

Государственное казённое учреждение Самарской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» «Варрель»

Директор

И.Е. Бондарева

