

«Работник»

Председатель представительного  
органа работников

ГАУ АО «Научно–практический центр  
реабилитации детей «Коррекция и  
развитие»

Гнилицкая Н.А. Н.А. Гнилицкая  
«06» 11 2018 г.

«Работодатель»

Директор

ГАУ АО «Научно–практический  
центр реабилитации детей  
«Коррекция и развитие»

Сязина Н.Ю. Н.Ю. Сязина  
«06» 11 2018 г.



## Коллективный договор

государственного автономного учреждения Астраханской области  
«Научно–практический центр реабилитации детей  
«Коррекция и развитие»

на 2018 – 2021 гг.

414056 г. Астрахань  
Ул. Татищева, 12 «а»  
т. 25-76-43

Принят на общем собрании работников  
«06» 11 2018 г. протокол № 2

Астрахань

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Сязиной Натальи Юрьевны (далее – «Работодатель») и работниками учреждения в лице их представителя *Гнилицкой Натальи Александровны* (далее – «Работник»), вместе именуемые стороны.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор разработан на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.3. Целью настоящего коллективного договора является обеспечение эффективной работы учреждения, защиты законных интересов работников, поддержание достойного уровня их жизни.

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

1.5. Договор вступает в силу со дня подписания его сторонами. Настоящий Договор заключен до 31 ноября 2021 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор в течение срока его действия может производиться в соответствии с Трудовым кодексом РФ при условии письменного соглашения обеих Сторон.

Внесенные изменения оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору.

## **2. ОПЛАТА ТРУДА**

2.1. Условия оплаты труда работников учреждения регулируются Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения Астраханской области «Научно–практический центр реабилитации детей «Коррекция и развитие» в соответствии Трудовым Кодексом Российской Федерации, законодательством Астраханской области, Законом Астраханской области от 09.12.2008 № 75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», Положением о системе оплаты труда работников государственных учреждений

социального обслуживания Астраханской области, подведомственных Министерству социального развития и труда Астраханской области, утвержденным постановлением Правительства Астраханской области от 18.12.2008 г. №666-П.

2.2. Материальная помощь работникам осуществляется в соответствии с Положением о материальной помощи (Приложение № 2).

2.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях).

2.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 2 и 17 числа каждого месяца. За первую половину каждого месяца заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и технике безопасности и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника.

3.3. При заключении трудового договора по соглашению между Работодателем и Работником может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяется положение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. При заключении срочного трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель, в срок испытания не включается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

3.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, а также Региональным отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

3.6. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.7. Перевод работника на другую работу допускается только с письменного согласия работника, кроме случаев производственной необходимости, а именно: для предотвращения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При производственной необходимости работник может быть переведен на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации.

3.8. Массовое высвобождение работников по инициативе Работодателя, связанное с реорганизацией производства, совершенствованием организации труда, ликвидацией учреждения, его структурных подразделений, осуществлять лишь при условии предварительного (не менее чем три месяца) письменного уведомления представительного органа работников. В уведомлении указывать причины, число и категории работников, которых оно может затронуть, и срок, в течение которого намечено высвобождение.

Массовым признается высвобождение двадцати и более процентов работников в течение полугодия. В случае увольнения работников в связи с ликвидацией учреждения, осуществлением мероприятия по сокращению численности или штата работников, высвобожденным работникам предоставляют гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым законодательством. Работодатель обязан предупреждать (не менее чем за три месяца) работников о массовом высвобождении в письменном виде. Одновременно с предупреждением предлагают работнику другую работу, при имеющихся вакансиях в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

3.9. Работодатель обязуется освобождать от работы лиц, получивших уведомление об увольнении, на время не менее 8 часов в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

3.10. Работодатель обязуется не увольнять по сокращению численности или

штата работников в период временной нетрудоспособности, во время пребывания в отпуске следующие категории работников:

- женщин, имеющих детей до 3-х лет;
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание;
- одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей без матери;
- лиц, которым до пенсии осталось не более двух лет;
- работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом характера, специфики и условий работы. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем по согласованию с представительным органом работников (Приложение №3).

4.2. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ за исключением случаев производственной необходимости. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и сто двадцать часов в год.

Работник может быть привлечен к работе в выходные и праздничные дни только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя. Работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3. Отдельным категориям работников предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами до достижения ими 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц;
- донорам – после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет – 1 день в месяц.

4.4. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час для всех работников и на два часа для женщин, имеющих

детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

4.5. По соглашению между Работодателем и Работником могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

4.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.7. Стороны исходят из того, что очередность представления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представительного органа работников, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков доводится Работодателем до сведения всех работников и обязателен как для Работодателя, так и для работника. Кроме того, о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.8. В соответствии с действующим законодательством отдельным категориям работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.9. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению между Работодателем и работником оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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.

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

5.1.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочем месте.

5.1.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

5.1.3. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты (Приложение №6) согласно нормативам.

5.1.4. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях учреждения. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законодательством о специальной оценке условий труда.

5.1.5. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и /или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся в среднем или высшем профессиональном учебном заведении, установить индивидуальные режимы труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью сотрудников и детей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения представительного органа работников Инструкции по охране труда. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, исключения тематики ВИЧ и СПИД, и полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Работодатель обеспечивает инструктаж работника по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

5.4. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся в сроки в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Работодатель имеет право не допускать работника к выполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленные сроки обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.5. Работодатель обязуется периодически разрабатывать и согласовывать с представительным органом работников Соглашение по улучшению и оздоровлению условий труда (Приложение №4).

5.7. Работодатель обязуется обеспечить работников моющими и обеззараживающими средствами (Приложение №5).

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

6.1. Работникам в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются государственные гарантии, льготы и компенсации.

6.2. Все работники учреждения подлежат обязательному медицинскому страхованию.

6.3. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию.

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, или неправоммерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом Российской Федерации.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением



коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом Российской Федерации.

7.2. Для урегулирования разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению и изменению коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

### **Приложения к коллективному договору**

1. Приложение № 1 – Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Астраханской области «Научно–практический центр реабилитации детей «Коррекция и развитие»
2. Приложение № 2 – Положение об оказании материальной помощи работникам государственного автономного учреждения Астраханской области «Научно–практический центр реабилитации детей «Коррекция и развитие»
3. Приложение № 3 – Положение о правилах внутреннего трудового распорядка для работников государственного автономного учреждения Астраханской области «Научно–практический центр реабилитации детей «Коррекция и развитие»
4. Приложение № 4 – Соглашение по улучшению и оздоровлению условий труда
5. Приложение № 5 – Перечень бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств
6. Приложение № 6 – Перечень бесплатной выдачи работникам спецодежды