

От работодателя

Директор ГАУ РК «ЦПРИ»



Л.А. Щавинская

«07» марта 2024г.

От работников

Председатель профсоюзного
комитета Первичной профсоюзной
организации ГАУ РК «ЦПРИ»



С.А. Горина

«07» марта 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками

ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДОВ»

Срок действия: с 09 марта 2024 года по 08 марта 2027 года

Дата вступления в силу: 09 марта 2024 года

г. Евпатория

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор, коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении Республики Крым «Центр профессиональной реабилитации инвалидов» (далее - «Учреждение») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Государственное автономное Учреждение Республики Крым «Центр профессиональной реабилитации инвалидов», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Щавинской Людмилы Александровны, действующего на основании Устава Учреждения и работники, в лице своего представителя председателя Профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации Учреждения Гориной Светланы Алексеевны, действующего на основании Протокола отчетно-выборного собрания от 28.11.2019 года № 1, именуемые далее «Работники», совместно именуемые «Стороны».

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Представителем работников в социальном партнерстве является Профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – профсоюз, профком). Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Льготы и гарантии, предоставляемые по ходатайству профкома или из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

1.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие:

- в случае изменения наименования, типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя Учреждения.

- при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет.

- при ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- при смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Республики Крым и положениями действующего коллективного договора.

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.10. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.11. Стороны настоящего Договора, возлагают обязанности по контролю за выполнением коллективного договора, на двухстороннюю комиссию, созданную в учреждении для разработки коллективного договора, изменений и дополнений в коллективный договор, сроком на три года (указанный срок продляется в случае пролонгации настоящего Договора). Двусторонняя комиссия проводит мероприятия по осуществлению контроля за выполнением Договора не реже одного раза в год.

1.12. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 09 марта 2024 года и действует по 08 марта 2027 года.

1.13. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

РАЗДЕЛ 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-

трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

2.2.2. привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

2.2.3. обеспечивать участие профкома в работе органов управления Учреждения, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности Учреждения в целом;

2.2.4. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.5. при рассмотрении вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников Учреждения, включать в состав рабочих групп представителей первичной организации профсоюза.

2.2.6. решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, принимать только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюза.

2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

2.4. Работодатель с учетом мнения профсоюза осуществляет (принимает):

2.4.1. принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);

2.4.2. введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);

2.4.3. решение о возможном расторжении трудового договора с работником

в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;

2.4.4. привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);

2.4.5. перечень должностей работников с ненормированным рабочим (ст.101 ТК РФ);

2.4.6. графики сменности (работы) (ст.103 ТК РФ);

2.4.7. привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

2.4.8. график отпусков (ст.123 ТК РФ);

2.4.9. систему оплаты труда в учреждении, размеры и условия выплаты иных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, в т.ч. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

2.4.10. форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

2.4.11. размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ);

2.4.12. конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ);

2.4.13. конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

2.4.14. введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);

2.4.15. введение предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением мер при угрозе массовых увольнений работников (ч. 4 ст. 180 ТК РФ);

2.4.16. правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

2.4.17. определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);

2.4.18. правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);

2.4.19. объем педагогической нагрузки, тарификацию (п.1.9 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);

2.4.20. объем педагогической нагрузки работодателю, заместителям и совместителям;

2.4.21. план и график работ по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

2.4.22. график, план, расписание регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

2.4.23. представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

сроки представления педагогических работников для прохождения ими

аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

2.4.24. порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);

2.4.25. введение для воспитателей режима рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы (п.3.2 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

2.4.26. режим рабочего времени работников в каникулярный период, организация и графики работ с указанием их характера и особенностей (п.4.6 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

2.4.27. нормы профессиональной этики педагогических работников;

2.5. Профком обязуется:

2.5.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.5.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

2.5.3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.5.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

2.6. Осуществлять контроль за:

выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;

за состоянием охраны труда в Учреждении;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей,

соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

РАЗДЕЛ 3. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

3.1.1. Работодатель обязуется:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законодательством порядке, условия Договора, трудовых

договоров;

предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные локальными нормативными актами;

создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;

знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд Работников в соответствии с требованиями действующих нормативных правовых актов;

осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

возмещать вред, причинённый Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

3.1.2. Работники обязуются:

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

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

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества работ и оказываемых услуг, росту производительности труда;

обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники, материалов на рабочих местах, бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

немедленно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

создавать и сохранять благоприятный морально-психологический климат в коллективе,

соблюдать этические нормы делового взаимодействия, уважать права других Работников;

следовать требованиям этики в Учреждении, соблюдать Кодекс этики, установленный Работодателем;

соблюдать нормы и требования по охране и безопасности труда, правила

пожарной безопасности;

ставить в известность Работодателя об изменении персональных данных (паспортные данные, место регистрации, место фактического проживания, изменение семейного положения) в течение 10-ти дней с момента внесения соответствующих изменений;

при нарушении правил по охране и безопасности труда, приведшем к материальному ущербу, возмещать причиненный ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ;

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

соблюдать права и обязанности получателей социальных услуг, уважая их человеческое достоинство, честь и репутацию;

оказывать помощь инвалидам по зрению, слуху, инвалидам-колясочникам и иным лицам с ограниченными физическими возможностями при посещении ими учреждения;

неукоснительно выполнять требования антикоррупционного законодательства.

3.1.3. Обязанности педагогических работников Учреждения:

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики. Положение о профессиональной этике педагогических работников Учреждения, дополнения и изменения в него утверждаются приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации;

уважать честь и достоинство получателей социальных услуг и других участников образовательных отношений;

развивать у получателей социальных услуг познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у получателей социальных услуг культуру здорового и безопасного образа жизни;

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

учитывать особенности психофизического развития получателей социальных услуг и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

систематически повышать свой профессиональный уровень;

проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

проходить в установленном законодательством Российской Федерации

порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

соблюдать устав Учреждения, положение о специализированном структурном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка;

участвовать в деятельности методических объединений, педагогического и иных советов Учреждения.

3.2. Ответственность Работодателя и Работника:

3.2.1. При нарушении, невыполнении или ненадлежащем исполнении своих обязанностей по Договору Работодатель и Работники несут следующие меры ответственности:

Работники:

меры ответственности Работника определяются Трудовым Кодексом РФ, настоящим Договором, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Работодатель:

невыполнение Работодателем своих обязательств по Договору влечет меры ответственности, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ и Кодексом РФ об административных правонарушениях.

Профком:

меры ответственности определяются Трудовым Кодексом РФ (ст. 55 ТК РФ).

3.3. Обязанности Работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации:

определять необходимость и организовывать разнообразные формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников Учреждения, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (статья 196 ТК РФ).

проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности, за счет средств Работодателя.

обеспечивать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

сохранять за Работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых на повышение квалификации.

предоставлять гарантии и компенсации Работникам в случаях и порядках, предусмотренных статьями 173-174 ТК РФ.

обеспечивать проведение аттестации педагогических работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской

Федерации, Республики Крым и нормативными локальными актами Учреждения.

издавать локальные нормативные акты Учреждения, регламентирующие формирование аттестационной комиссии, ее состав, порядок проведения аттестации и график ее проведения с учетом мнения представительных органов Работников. В состав аттестационной комиссии Учреждения в обязательном порядке включаются представители Профкома.

3.4. Права Работника:

на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными нормативными правовыми актами;

работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;

требовать приведения в соответствие с санитарно-гигиеническими нормативами содержание и оснащение производственных и бытовых помещений;

отказаться от выполнения работ на неисправном оборудовании или в условиях, когда возникает непосредственная опасность его жизни и здоровью. До устранения указанных факторов за Работником сохраняется место работы и средний заработок;

на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

внесение предложений по совершенствованию трудового и образовательного процесса в Учреждении;

на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики Работника.

3.5. Права Работодателя:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности

в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом.

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

РАЗДЕЛ 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде.

4.2. Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

4.3. Трудовой договор с Работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передаётся Работнику под подпись в день заключения, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

4.4. Содержание трудового договора формируется с учётом единой формы трудового договора (эффективного контракта), приведённой в Приложении №3 к Распоряжению Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190 – р, при этом включению в трудовой договор подлежат требования статьи 57 ТК РФ. Содержание трудового должно быть персонифицировано в отношении каждого Работника. Конкретные виды работ, которые Работник должен выполнить по трудовому договору определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе квалификационных характеристик и характеристик работ, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым

тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и соответствующих профессиональных стандартов.

В том числе:

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

размер оклада (должностного оклада), установленного за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

объём учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательном учреждении показателей и критериев;

режим рабочего времени и времени отдыха;

условия об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с ТК РФ.

4.5. 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 уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

- 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.

4.6. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок.

Заключение срочного трудового договора, как исключение, допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в части 2 статьи 59 ТК РФ, с их согласия. При этом в трудовом договоре

указывается причина заключения срочного трудового договора.

4.7. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

4.8. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

4.9. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

4.10. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (при необходимости подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты centr.reabil@yandex.ru:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

4.11. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведён на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого Работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (статья 72, 2 ТК РФ).

4.12. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (глава 49 ТК РФ).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных трудовым кодексом для дистанционных работников.

4.13. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.14. Работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с Работниками, принуждения Работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав Работников.

4.15. Внедрение профессионального стандарта не может служить основанием для изменения условий трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии со статьей 74 ТК РФ, в том числе для изменения размера заработной платы в сторону ее снижения.

4.16. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных Работника обязаны соблюдать общие требования, в соответствии со статьями трудового кодекса РФ (статьи 85-90 ТК РФ).

4.17. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества Учреждения, изменении подведомственности (подчинённости) Учреждения, его реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) и изменении типа Учреждения.

4.18. Обеспечение занятости

4.18.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить

Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.18.2. О предстоящих изменениях в условиях работы, оплаты труда, режиме работы и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязательно уведомляет Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения. Локальные нормативные акты Работодателя об установлении или изменении условий работы, оплаты труда, режима работы Работника подлежат согласованию с Профсоюзами.

4.18.3. Установленный педагогическим работникам Учреждения объём учебной нагрузки может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году и при определении учебной нагрузки на следующий учебный год лишь в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества получателей социальных услуг, сокращением количества групп. О предстоящих изменениях учебной нагрузки и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения нагрузки.

Локальные нормативные акты Работодателя об установлении или изменении учебной нагрузки педагогическим работникам принимаются с учетом мнения профсоюза.

Снижение педагогическим работникам нагрузки по инициативе Работодателя допускается только до нормы часов педагогической или учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы. Предоставление учебной работы руководящим работникам Учреждения, педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования, осуществляется при условии, если педагогические и другие работники, выполняющие учебную работу, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объёме не менее, чем на ставку заработной платы. При этом требуется согласование решения Работодателя о предоставлении учебной нагрузки с Профкомом.

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

Указанное право реализуется путём заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

4.18.5. В случае направления Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за Работником сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему выплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в

соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

4.18.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

4.19. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника настоящим коллективным договором.

4.20. При приеме на работу, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника, на срок не более 3-месяцев, кроме оснований, предусмотренных ч.4 ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию.

4.21. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

4.22. Особенности регулирования труда, порядок приёма и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются приказом директора Учреждения.

4.23. Условия высвобождения Работников

4.23.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, изменением подведомственности Учреждения либо его реорганизацией;
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в

другую местность;

10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового

договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;

12) в соответствии со статьей 71 ТК РФ 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 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профсоюза и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истёк, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания сам Работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за 3 дня.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

4.23.2. Прекращение трудовых договоров с Работниками (увольнение) Работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленных ТК РФ.

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.23.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и (или) штата Работников, планы-графики увольнения (при массовом сокращении численности и (или) штата Работников) с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.23.4. В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Профсоюзам не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются трудовым законодательством.

4.23.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за три месяца.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время с учетом

действующего законодательства.

4.23.6 Проведение сокращения численности или штата Работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- приостановка приёма на работу новых Работников;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению, с предупреждением Работников не позднее, чем за два месяца;

- ограничение численности совместителей, временных и сезонных Работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Профкомов.

4.23.7. При сокращении численности или штата Работников не допускается увольнение одновременно обоих супругов из одной семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей;

- двух и более Работников из одной семьи в течение года.

4.23.8. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- матери и отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет) без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения);

- предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

- проработавшие в Учреждении свыше 15 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;

4.23.9. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, предложенных ему Работодателем, то необходимо в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу. А при ее отсутствии или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

4.23.10. В случае появления вакансий лицам, уволенным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, обеспечивается преимущественное право приёма на работу.

4.23.11. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.

4.23.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также 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 двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику 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 (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее

альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (пункт 5 части первой статьи 83 ТК);

отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

Трудовым договором или Договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.23.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока

предупреждения об увольнении.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время и время отдыха Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются приказом директора учреждения с учетом мнения профсоюзной организации учреждения, трудовыми договорами, графиками работы, расписаниями занятий.

5.2. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для отдельных категорий Работников структурных подразделений Учреждения, в соответствии с характером работы, может устанавливаться режим гибкого рабочего времени, сменная работа, суммированный учет рабочего времени, режим рабочего дня с разделением его на части, отраженные в правилах внутреннего трудового распорядка и локальных актах Учреждения, которые утверждаются приказом директора учреждения с учетом мнения профсоюзной организации учреждения.

5.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени работников учреждения, составляющей не более 40 часов в неделю.

5.4. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени следующим категориям работников:

- педагогическим работникам - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);
- медицинским работникам - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);
- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.5. Продолжительность ежедневной работы для инвалидов устанавливается с учетом медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральным законодательством.

5.6. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один родитель - имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

5.8. Помимо оснований, указанных в статье 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем без письменного согласия Работника в следующих случаях: при производстве работ для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия; при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование Учреждения.

5.9. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий Работников в соответствии с федеральным законодательством. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не

запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.10. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

5.11. Для всех категорий Работников ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере в соответствии с трудовым законодательством и Положением об оплате труда работников Учреждения, которое утверждается приказом директора учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

5.12. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

5.13. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.14. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ. 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.

5.15. Работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются, кроме отдельных случаев. Конкретная продолжительность и время предоставления перерыва установлены Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором. Перечень случаев, когда перерыв включается в рабочее время, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

5.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно в соответствии со статьями 114, 122 ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с

учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель доводит до сведения Работников очередность предоставления ежегодных отпусков.

5.17. Продление, перенос, разделение оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

5.18. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ). В случае если работодатель не произвёл оплату отпуска своевременно не позднее, чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

5.19. При отзыве Работника из отпуска денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после отзыва из отпуска, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется заново.

5.20. По заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

5.21. Установить продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней в соответствии с трудовым законодательством.

5.22. Для отдельных категорий Работников устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск большей продолжительностью согласно действующему законодательству. Конкретная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска большей продолжительностью установлена Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

5.23. Одному из родителей (опекуну) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральным законодательством. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.24. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью - не менее 7 календарных дней. Перечень должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на работах вредными и (или) опасными условиями труда и конкретная его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором или иным нормативным актом учреждения с учетом мнения профсоюза.

5.25. Работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем, - не менее 3 календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового

распорядка или иным нормативным актом учреждения с учетом мнения профсоюза.

5.26. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.27. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него; работникам моложе 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14-ти лет; работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание; участникам боевых действий.

5.28. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (утвержденным графиком отпусков).

5.29. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники: одинокие родители; женщины, имеющие трех и более несовершеннолетних детей в возрасте до 14 лет; работники, получившие трудовое увечье.

5.30. 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 между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ). Кроме того, Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников (родителей, супругов, детей) – 5 дня; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году; для ухода за больным близким родственником (по медицинскому заключению) – от 3 дней до 2 недель; работникам, дети которых идут (обучаются) в общеобразовательную(ой) организацию(и) – 1 день – «1 сентября» и «Последний звонок»; работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году.

5.31. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые предоставлять дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 173 – 176 ТК РФ.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Система оплаты труда Работников устанавливается положением об оплате труда работников учреждения, которое утверждается приказом директора учреждения с учетом мнения профсоюзной организации, разработанным на основании Закона Республики Крым от 28.11.2014г. № 14-ЗРК/2014 «Об оплате

труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановления Совета министров РК от 23.12.2014г. № 562 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Республики Крым» (с изменениями и дополнениями), Постановления Совета министров РК от 23.12.2014г. № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями), Постановления Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 года № 320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры».

6.2. Оплата труда Работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности за счет всех источников финансового обеспечения деятельности Учреждения.

6.3. Заработная плата Работников включает в себя: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

6.4. Работникам Учреждения, устанавливается должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, либо устанавливается тарифная ставка (далее – ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника заработной платы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

6.5. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения оказывается материальная помощь, при наличии финансовой возможности.

6.6. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от выполнения обязанностей основной работы работнику предоставляются дополнительные к окладу выплаты на срок и в размере, установленном либо приказом директора Учреждения, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Индексация заработной платы работникам Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения, изданного в соответствии с нормативными актами Правительства Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Республики Крым путем изменения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников.

6.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работников Учреждения, компенсационных, стимулирующих выплат, предусмотренные законодательством, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.9. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо учебной нагрузке.

6.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

6.11. Размеры окладов и ставок заработной платы работников Учреждения утверждаются приказом директора Учреждения об организационной структуре штатном расписании.

6.12. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих определяются с учетом отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ).

6.13. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от разряда работ с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

6.14. Заработная плата Работнику Учреждения начисляется в валюте Российской Федерации.

6.15. Заработная плата Работнику Учреждения выплачивается либо путем получения наличных денежных средств в кассе Учреждения, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях определенных коллективным договором или трудовым договором.

6.16. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.17. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

6.18. Заработная плата за первую половину отработанного месяца выплачивается 15-го числа месяца, за который начисляется заработная плата. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 30-го числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня или 31-го числа. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.19. В случае задержки выплаты заработной платы Работодатель обязуется индексировать задержанные суммы в соответствии с ТК РФ.

6.20. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

6.21. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Оплата производится за все фактические часы работы, приходящиеся на выходной или праздничный день. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

6.22. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 20% часового тарифа ставки заработной платы (должностного оклада). Ночной

считается смена, если не менее 50% её продолжительности приходится на ночное время (с 22.00 до 6.00).

6.23. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ.

6.24. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несут должностные лица Учреждения.

6.25. Работникам прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставлять два оплачиваемых дня отдыха, с последующим предоставлением сертификата о вакцинации. О предстоящей вакцинации работник уведомляет работодателя не менее чем за три рабочих дня.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, служащих и руководящих работников Учреждения согласно нормативным правовым актам по охране труда.

7.2. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, и других медицинских осмотров в соответствии с законодательством, в т.ч. работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Предоставлять работникам 2 оплачиваемых дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

7.3. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.4. Обеспечить: - приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г. № 290н); - приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих средств (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. №1122н); - хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

7.5. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск (ст. 117 ТК РФ);
- сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);
- доплата к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

7.6. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении ежегодно осуществлять в соответствии с Соглашением по охране труда, которое утверждается приказом директора учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

7.7. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

7.8. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено федеральным законом о специальной оценке условий труда. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

7.9. Внеплановая специальная оценка условий труда (на вновь созданных рабочих местах, а также после реструктуризации, технического перевооружения производственных объектов, производства и внедрения новой техники или новых технологий, влияющих на уровни факторов производственной среды и трудового процесса, или наступления иных условий согласно ст.17 указанного Федерального закона) должна быть проведена в течение 6-ти месяцев с момента создания рабочего места или изменения в условиях труда.

7.10. В отношении рабочих мест, для которых была составлена декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, при отсутствии за период действия декларации оснований для проведения на данных рабочих местах внеплановой специальной оценки условий труда, а также несчастных случаев с работниками и профессиональных заболеваний срок действия декларации продлевается на очередные 5 лет.

7.11. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

7.12. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда.

7.13. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструктажей, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

7.14. Обеспечить сохранение места работы (должности) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ)

7.15. Пересмотр разработанных инструкций по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома не реже, чем один раз в пять лет.

7.16. Обеспечить обязательное проведение расследований несчастных случаев на производстве (в соответствии со ст. 229, 229.1., 229.2., 229.3. ТК РФ и с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденном постановлением Минтруда России от 24.10 2002 г. №73).

Раздел 8. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязуется:

- производить уплату ежемесячных обязательных платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;
- вести учёт, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;
- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учёта, а также для назначения (перерасчёта) и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносов.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью _____ листа (ов)
Директор ГАУ РК «ЦПРИ»

 _____
Щавинская Л.А.

