

от имени работников:

Председатель ПРТК

Л.П.Доманская

«13» января 2023 г.



от имени работодателя:

Директор ГБУ «РЦ г. Нерюнгри»

З.К. Жертанова

«13» января 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
Республики Саха (Якутия)
«Республиканский центр комплексной
реабилитации для детей и взрослых
с инвалидностью и ограниченными
возможностями здоровья г. Нерюнгри»
«20» января 2023 г. – «20» января 2026 г.

г. Нерюнгри

Республика Саха (Якутия)

2023 г.

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № УК от 14.02.2023

ГКУ РС(Я) НЕРЮНГРИНСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ И ТРУДА
ПРИ МИНИСТЕРСТВЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ РС(Я)

ЗАМ. РУКОВОДИТЕЛЯ

ВОЛКОВА А.Н.

ОД НИИСОБ	Министерство труда и социальной политики Российской Федерации
Одобрено: Марков А.В.	
Составлено: Гайдукова А.А.	
Утверждено: Директор	
Марков А.В.	
Печать: Марков А.В.	
Марков А.В.	
Марков А.В.	
Марков А.В.	
Марков А.В.	
Марков А.В.	
Марков А.В.	
Марков А.В.	
Марков А.В.	
Марков А.В.	

Пронумеровано и скреплено
рукой

Должность Зам.директора по АХЧ

14.02.2023



Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Республики Саха (Якутия) «Республиканский центр комплексной реабилитации для детей и взрослых с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья г. Нерюнгри», далее ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри».

Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри» Жертановой Зинаиды Кирилловны именуемый далее «Работодатель», и работники ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри», именуемые далее «работниками», в лице их представителя – Председателя представителей работников трудового коллектива Доманской Людмилы Павловны, именуемым далее «ПРТК».

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри», независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности, направлен на выполнение требований трудового законодательства и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, предусмотренных настоящим договором.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.4. Настоящий договор вступает в силу с 20 января 2023 года и действует три года (ст. 43 ТК РФ)

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри», реорганизации, а также расторжения трудового договора с директором ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри».

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри»

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

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с представителями работников трудового коллектива (далее ПРТК). Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.14. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными и правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу. Обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников и др.).

1.15. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами Договора или их представителями.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности и качества работы на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения дисциплины и эффективности труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев ухудшения условий труда ниже существующих;

2.2.2. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.3. создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.4. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором (ст.196 ТК);

2.2.5. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.6. предоставлять ПРТК информацию о выполнении намеченных государственным заданием планов;

2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК);

2.2.8. предоставлять ПРТК полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.9. предоставлять по требованию ПРТК отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров и т.д.);

2.2.10. создавать условия, обеспечивающие деятельность ПРТК в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.11. сотрудничать с ПРТК в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.12. соблюдать условия настоящего колдоговора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

- 2.2.13. обеспечивать работников, обусловленной трудовыми договорами, работой;
- 2.2.14. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- 2.2.15. учитывать мнение ПРТК по проектам текущих, перспективных планов и программ работодателя;
- 2.2.16. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2.2.17. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- 2.2.18. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 2.2.19. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 2.2.20. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК).

2.3. ПРТК обязуется:

- 2.3.1. способствовать устойчивой деятельности ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри» присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием трудового соревнования работников и специалистов для повышения эффективности их труда, организацией физкультурно-оздоровительных мероприятий, установлением совместно с работодателем систем поощрения лучших работников;
- 2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);
- 2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (ст.29 ТК);
- 2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК);
- 2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управлеченческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст.372 ТК);
- 2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст.41 ТК);
- 2.3.7. выражать мнение ПРТК при увольнении работников по инициативе работодателя;
- 2.3.8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- 2.3.9. вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- 2.3.10. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в

области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12. участвовать в формировании и регулировании графика рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст.21 ТК);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества работы, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по работе;

2.4.4. беречь имущество работодателя;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы, и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории Центра, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. эффективно использовать оборудование, бережно относиться к спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы;

2.4.10. соблюдать установленные правила работы в организации;

2.4.11. работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст.241 ТК):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

- за уменьшение наличного имущества работодателя или намеренное ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке;

2.6. ПРТК имеет право:

- 2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом, экономическим вопросам, в частности;
- 2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;
- 2.6.3. введению изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- 2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- 2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;
- 2.6.6. вносить по этим и другим вопросам в соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК);
- 2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 2.6.8. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи членам ПРТК.

2.7. Работник имеет право на:

- 2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;
- 2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- 2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- 2.7.8. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- 2.7.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через ПРТК, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- 2.7.10. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- 2.7.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- 2.7.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- 2.7.13. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

- 3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.57 и ст.67 ТК).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57 и ст.60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональными и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.3. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст.81 ТК);

3.2.4. привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства (п.5 ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.5. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.6. по инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 74 ТК РФ).

3.2.7. Расторжение трудового договора с работником должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством.

3.2.8. Работодатель обязан уведомлять Представителей работников трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2.9. Увольнение по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2ст. 81 ТК РФ), производить с учетом мнения представителей работников трудового коллектива ст.81ТК РФ п.2; п.3; п.5

3.2.10. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- лица предпенсионного возраста (за один год до пенсии);

- имеющие стаж работы в ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри» - 10 лет.

3.2.11. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК);

- лиц моложе 18 лет (ст.269 ТК);

- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК);

- работающих инвалидов;

- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет, в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.2.12. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие:

- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора - в размере двухнедельного заработка (ст.77 пункт 7 ТК РФ);

- другие случаи выплаты выходного пособия, предусмотренные ст. 178 ТК РФ.

3.2.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статья 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статья 81 ТК РФ), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, заnim также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше трех месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органов службы занятости при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.318 ТК РФ).

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств Работодателя.

3.2.14. При появлении новых рабочих мест в ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри» в связи с сокращением численности или штата.

3.3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри».

3.3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри».

3.3.3. Работодатель обязуется:

а) Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

б) Повышать квалификацию медицинских и педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

в) В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и

размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

г) Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри» (ст. 196-197 ТК РФ).

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, являющимися неотъемлемой частью настоящего договора (Приложение №1), а также условиями трудового договора, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри».

Государственное бюджетное учреждение Республики Саха (Якутия) «Республиканский центр комплексной реабилитации для детей и взрослых с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья г. Нерюнгри», работает по 5-дневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), режим работы ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри» с 8.00 часов до 17 часов. 30 минут.

4.2. Продолжительность рабочего времени работников Центра не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (ст.91, ст.320 ТК РФ), при этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. В соответствии со ст.350 Трудового кодекса РФ для медицинских работников устанавливается сокращенная положительностью рабочего времени не более 39 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени для некоторых категорий работников определена и отражена в Приложении № 1.

4.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору) и графиками сменности, установленными работодателем (ст.ст.100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК).

4.4. Рабочее время и время отдыха сторожей регламентируется графиком работы сторожей. Ведётся суммированный учет рабочего времени для сторожей, установлен учетный период времени 1 (один) год.

4.5. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством по согласованию с профкомом ст.99 ТК РФ.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст.97, 99 ТК.

4.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, ст.93 ТК РФ.

4.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч.2 ст.113 ТК и по письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст.113ТК).

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

4.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на 1 час.1 (ст.95 ТК РФ).

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. При работе на ставку менее 4 часов, по желанию работника, не предоставляется перерыв для отдыха и питания.

5.2. Всем работникам предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем *по согласованию с ПРТК*, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК).

5.4. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (Приложения № 1, 2 правил внутреннего трудового распорядка):

- а) за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК);
- б) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст.321 ТК);
- в) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст.116ТК).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников (ст.116 ТК).

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате, времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст.124 ТК).

Уволенным работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника, неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК).

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК).

5.7.1. На основании письменного заявления работника предоставляется 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;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, – 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 (ст.128 ТК);

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в учреждения профессионального высшего образования – 15 календарных дней (ст. 173 ТК РФ);

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в учреждения среднего профессионального образования – 10 календарных дней (ст. 174 ТК РФ);

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

- одному из родителей, имеющему детей в возрасте до 16 лет, ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы;

5.8. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы в связи:

-днём Знаний – 1 сентября, законным представителям, воспитывающим школьников младших классов (1-4 классов) – 1 календарный день.

5.9. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

5.10. Разделение ежегодно оплачиваемого отпуска на части (одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней), перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 124-125 ТК РФ).

5.11. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или профессионального высшего образования, расположенного в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст.322 ТК РФ).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.12. Полное или частичное соединение оплачиваемых отпусков допускается не более чем за два года (ст.322 ТК РФ).

5.13. Лицам, работающим по совместительству, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней основного отпуска и 24 календарных дня за работу в РКС. Если имеются основания для предоставления отпуска большей продолжитель-

ности или дополнительного отпуска, то их предоставляют совместителям в том же порядке, что и основным работникам (ст.286, ст.321 ТК РФ).

5.14. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.15. По заявлениюм работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет – всего 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ.

5.16. По заявлениюм работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем, и предоставляется подтверждение о пройденной диспансеризации.

5.17 предоставлять дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в день и один день после дня получения вакцины от новой коронавирусной инфекции (COVID-19)

5.18. Оплата и предоставление отпусков.

5.18.1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5.18.2. Работодателем предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы, должности и среднего заработка ст. 114 ТК РФ.

5.18.3. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно ст. 122 ТК РФ.

5.18.4. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя ст. 122 ТК РФ.

5.18.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ПРТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, работнику может быть предоставлен оплачиваемый отпуск вне утвержденного графика.

5.18.6. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Минимальная продолжительность основного отпуска у административного аппарата, технического персонала педагогического персонала, медицинского персонала – 28 календарных дней. (ст.115 ТК РФ).

5.18.7. Продолжительность дополнительного отпуска за работу в РКС – 24 календарных дня (ст.321 ТК РФ) (Приложение №2).

О времени начала отпуска работнику должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.124 ТК РФ).

5.18.8. Работодатель обязан предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- только за фактически отработанное, в соответствующих условиях время, не менее половины рабочего дня, установленного для работников данной профессии или должности (ст.121 ТК РФ).

- с ненормированным рабочим днем, в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение №2).

5.18.9 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы (ст.122 ТК РФ).

5.18.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) (ст.127 ТК РФ).

5.19. Время для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

- ПРТК обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Заработка плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Система оплаты труда работников устанавливается локальным нормативным актом (приказом) в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) и утверждается работодателем с учетом мнения представителей работников трудового коллектива.

6.3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том

числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпускных, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.4. Заработка плата выплачивается работнику путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, в сроки, согласованные Казначейством, - 10 и 25 числа месяца. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.5. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

6.7. Удержания из заработной платы работника производится только с случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.8. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

6.9. Для расчета средней заработной платы учитываются все виды выплат, применяемые у Работодателя. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработка плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7. Работодатель обязан:

7.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.5. Вести в ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри» персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд.

7.6. Знакомить работников под расписью с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

7.7. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации, согласно Постановления Правительства РС(Я) от 11 мая 2010 года № 228 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам учреждений, финансируемых за счет средств государственного бюджета РС (Я).

Согласно Закона РС (Я) «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из государственного бюджета РС (Я) (далее по тексту «Закон»). Приказа МТ и СР РС(Я) №1707-ОД от 20.12.2017г.

7.8. Работники ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри» имеют право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно, с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Центре (ч.1 ст.2 Закона)

7.9. Работодатель оплачивает также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, в т.ч. усыновленным) фактически проживающим с работниками независимо от времени использования отпуска работником (ч.2 ст.2 Закона).

7.10. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) Оплату стоимости проезда к месту использования отпуска, работника организации и обратно к месту постоянного жительства в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей, взимание сборов в области гражданской авиации и железнодорожного транспорта), но не выше стоимости проезда:

-железнодорожным транспортом в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

-водным транспортом в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной перевозки;

-воздушным транспортом в салоне экономического класса;

-автомобильным транспортом в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

б) Оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

в) Оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника организации и 30 килограммов на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов (ч.4 ст.2 Закона).

7.11. В случае, если представленные работником Центра документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом (далее - транспортная организация), на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат (ч.5 ст.2 Закона).

7.12. При отсутствии проездных документов компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, а также в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания) на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

1) при наличии железнодорожного сообщения по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

2) при наличии только воздушного сообщения по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

3) при наличии только морского или речного сообщения по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения;

4) при наличии только автомобильного сообщения по тарифу автобуса общего типа (ч.6 ст.2 Закона).

7.13. Компенсация расходов при проезде работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования (ч.7 ст.2 Закона).

7.14. В случае, если работник проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов.

7.15. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска за пределами территории Российской Федерации и обратно работнику организации и членам его семьи производится до ближайшего, к государственной границе Российской Федерации, железнодорожного, автомобильного вокзала или железнодорожной, автомобильной станции, морского, речного порта, международного аэропорта.

7.16. В случае поездки за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту, работником организации, кроме перевозочных документов, предоставляется справка транспортной организации о стоимости перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (билета), либо справка транспортной организации о стоимости перевозки исходя из маршрута, пролегающего в пределах территории Российской Федерации.

7.17. Компенсация расходов производится исходя из примерной стоимости проезда (согласно справке, выданной транспортной организацией) на основании представленного работником организации заявления не позднее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск .

7.18. Для окончательного расчета работник организации обязан в течение трех рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника и членов его семьи .

7.19. Работник учреждения обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно.

7.20. Выплаты, предусмотренные Законом РС (Я) «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из государственного бюджета РС (Я), являются целевыми и не суммируются, в случае если работник организации и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа .

7.21. Гарантии и компенсации, предоставляются работнику учреждения только по основному месту работы.

7.22. Работникам, переселяющимся за пределы Республики Саха (Якутия) к новому месту жительства в пределах Российской Федерации, в связи прекращением или расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, и фактического выезда при предъявлении документов, подтверждающих состав семьи и о не использовании данной льготы членами семьи, имеющим стаж работы в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия) более пяти лет, оплачивается 100% стоимость проезда работника, членов его семьи и провоза багажа, но не более

пяти тонн на семью по фактическим расходам, не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом; при стаже работы от трех до пяти лет, в размере 50% произведенных затрат, Закон РС (Я) «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из государственного бюджета РС (Я)» (ст.4 Закона).

7.23. Процентная надбавка к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей (прожившему) не менее пяти лет суммарно в Республике Саха (Якутия) выплачивается в полном объеме в размере 80 процентов от заработной платы с момента начала работы. Проживание на территории Республики Саха (Якутия) не менее пяти лет учитывается независимо от того, когда имело место неоднократное проживание в Республике Саха (Якутия), при этом время проживания суммируется.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей (прожившим) не менее одного года в Республике Саха (Якутия), процентные надбавки к заработной плате устанавливается по правилам Закона Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 года 234-З № 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия) с изменениями от 18 октября 2007 года».

7.24. Работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии и компенсации предоставляются при получении образования:

- соответствующего уровня впервые (ч.1 ст.177 ТК РФ);
- сотрудник обучается успешно (п.1 ст.17 Закона от 28.08.1996г №125 ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»);
- образовательное учреждение имеет государственную аккредитацию (ч.1 ст.173; ч.1 ст.174; ч.1 ст.175; ч.1 ст.176 ТК РФ).

В случае, когда работник по направлению работодателя получает дополнительное образование, ему также предоставляются гарантии и компенсации, устанавливаемые трудовым договором (ст.177 ТК РФ).

7.25. Работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника на основании письменного заявления), ч.1 ст.177 ТК РФ.

Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования и профессионального высшего образования, имеющих государственную аккредитацию, на основании справки-вызыва предоставляются следующие виды гарантий и компенсаций, по правилам ст.173, 174 ТК РФ:

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы;
- оплата проезда один раз в учебном году к месту нахождения учебного заведения и обратно, работникам, обучающимся в высших учебных заведениях;
- оплата проезда один раз в учебном году к месту нахождения учебного заведения и обратно, работникам, обучающимся в учреждениях среднего профессионального образования, в размере до 50% стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

7.26. Положение об оказании материальной помощи работников устанавливается локальным нормативным актом (приказом) в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) и утверждается работодателем с учетом мнения представителей работников трудового коллектива.

7.27. При финансовой возможности оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам-ветеранам учреждения, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

7.28. Организовывать поздравления и чествования пенсионеров учреждения – тружеников тыла ко Дню Победы.

7.29. Оказывать материальную помощь в пределах фонда оплаты труда, до 1-кратного минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера (районного коэффициент и процентной надбавки):

- при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере:
- отработавшим 10 и более лет в размере 100 %;
- отработавшим 9 лет в размере 90 %;
- отработавшим 8 лет в размере 80%;
- отработавшим 7 лет в размере 70%;
- отработавшим 6 лет в размере 60%;
- отработавшим 5 лет в размере 50%.

Заявление согласовывается с отделом кадров.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

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

8.1. Обеспечивать реализацию политики учреждения в области охраны труда.

8.2. Обеспечивать и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

8.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смыкающих средств, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам.

8.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры.

8.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, и проверку знания требований охраны труда.

8.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.8. Принимать необходимые меры, принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возник-

- новению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 8.11. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 8.12. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда.
- 8.13. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов ПРТК за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.
- 8.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 8.15. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 8.16. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
- 8.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.18. Создать в ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работников трудового коллектива.
- 8.19. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.20. Осуществлять совместно с ПРТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.21. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда, в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устраниению.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ПРТК.

9. Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, незаконное увольнение работников.
- 9.2. Представители работников трудового коллектива осуществляют в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) представителей работников трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель предоставляет представителям работников трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри» ст.53 ч.2 ТК РФ.

9.5. Представители работников трудового коллектива включаются в состав комиссий ГБУ РС (Я) «РЦ г. Нерюнгри» по тарификации, аттестации работников, охране труда и др.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор для проведения экспертизы в Министерство труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.5. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

10.6. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно, постоянно действующей, двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием работников.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, нормами действующего законодательства (ст. ст. 41,44 ТК РФ).

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.