

Министерство социальной защиты населения Кузбасса
Государственное автономное учреждение
«Кемеровский реабилитационный центр для детей и подростков
с ограниченными возможностями «Фламинго»
(ГАУ «КРЦ «Фламинго»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
на 2023 – 2026 гг.

Коллективный договор вступает в силу с «08» сентября 2023 года

От работодателя:
Директор ГАУ «КРЦ «Фламинго»

(должность руководителя)

 И.А. Полковников
(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.
«08» сентября 2023г.

От работников:
Уполномоченный от трудового
коллектива ГАУ «КРЦ
«Фламинго»
(председатель профсоюзной организации, иной
представитель)

 О.Г. Онина
(подпись) (расшифровка подписи)

«08» сентября 2023г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве
труда и занятости населения Кузбасса
(указать наименование органа)

М.П.

г. Кемерово
2023г.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

	Стр.
1. Общие положения	3
2. Деятельность по оказанию социальных услуг. Трудовые отношения и трудовой договор	4
3. Рабочее время	7
4. Время отдыха	9
5. Обеспечение занятости и гарантии при увольнении работников	11
6. Оплата и нормирование труда	13
7. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка работников	14
8. Условия работы, охрана и безопасность труда	15
9. Социальное страхование и медицинское обслуживание работников. Социальные льготы и гарантии	16
10. Вопросы быта	18
11. Разрешение трудовых споров	18
12. Контроль выполнения коллективного договора	18
13. Заключительные положения	18
14. Законодательные и нормативные материалы, используемые при разработке коллективного договора и других локальных нормативных актов	19

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящий Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года (далее - ТК РФ), иными нормативно-правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, с целью обеспечения эффективной работы ГАУ «Кемеровский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Фламинго», защиты социальных и экономических прав, законных интересов работников, обеспечения их социальных и трудовых гарантий, а также с целью повышения взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.
- 1.2 Сторонами настоящего Коллективного договора являются ГАУ «Кемеровский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Фламинго» (далее - Учреждение) в лице его директора Полковникова Игоря Александровича, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники Учреждения в лице избранного общим собранием представителя трудового коллектива Ониной Ольги Геннадьевны, именуемого в дальнейшем «Представитель трудового коллектива».
- 1.3 Коллективный договор является правовым актом и регулирует отношения сторон в области:
 - организации условий и оплаты труда;
 - обеспечения занятости и профессиональной подготовки кадров;
 - закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников;
 - реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения.
- 1.4 Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях и оплате труда, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем работникам Учреждения. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.
- 1.5 Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Действие Коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.).
- 1.6 На временных работников, а также на работающих по совместительству, распространяются только те пункты Коллективного договора, в которых есть указание на данные категории работников.
- 1.7 Положение Коллективного договора не распространяется на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам.
- 1.8 Коллективный Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.
- 1.9 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10 При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11 При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12 В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.13 В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

- 1.15 Для ведения коллективных переговоров, разрешения трудовых споров и конфликтов, подготовки проекта Коллективного договора и соглашений на следующий срок, подготовки изменений и дополнений к ним, а также в целях организации контроля их выполнения стороны формируют постоянно действующую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений. Комиссия создается на период действия Коллективного договора.
- 1.16 В случае возникновения разногласий или недостижения соглашения, трудовые споры разрешаются в соответствии с законодательством РФ.
- 1.17 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.
- 1.18 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых осуществляется Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива:
- Кодекс этики и служебного поведения;
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение об оплате труда работников;
 - Положение об аттестации работников;
 - Положение об организации охраны труда;
 - Программа организации и проведения производственного контроля соблюдения санитарных правил и выполнения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;
- 1.19 Итоги выполнения Коллективного договора стороны обсуждают и подводят на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.
- 1.20 Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению Учреждением (ст. 53 ТК РФ).

2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОКАЗАНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1 Работодатель и трудовой коллектив обязуются создавать и сохранять благоприятную рабочую атмосферу. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или не принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.
- 2.2 Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, в равной степени признают его большое значение в целях развития Учреждения и обеспечения благополучия его работников. Стороны в равной степени заинтересованы в повышении качества социальных услуг, совершенствовании организации труда и управления технологическими процессами, применяемыми при социальном обслуживании граждан. Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленных на повышение эффективности деятельности Учреждения.

Для достижения этих целей, Работодатель обязуется:

- 2.3 Принимать все меры для развития Учреждения, улучшения его финансового положения, для чего в своей деятельности по управлению будет придерживаться следующих принципов:
- обязательного соблюдения требований законодательных и иных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, а также положений настоящего Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности;
 - оказания поддержки работникам, желающим повысить свой профессиональный уровень;
 - соблюдения прав Представителя трудового коллектива в части учета мнения или согласования с ним принимаемых локальных нормативных актов.
- 2.4 Предоставлять работу в соответствии с трудовыми договорами, своевременно выплачивать заработную плату, создавать необходимые условия для квалификационного роста, обеспечивать соответствующие условия труда.
 - 2.5 Обеспечивать работников исправным оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
 - 2.6 Повышать уровень заработной платы и социальные гарантии за счет всех источников.
 - 2.7 Осуществлять социальное, медицинское обязательное и добровольное страхование работников на основе законодательства РФ и иных нормативных правовых актов.
 - 2.8 Информировать работников о задачах и результатах производственно-хозяйственной деятельности учреждения, об изменениях в вопросах занятости, оплаты и условий труда, о реорганизации, сокращении численности или штата работников.
 - 2.9 Создавать условия для участия работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ и Коллективным договором.
 - 2.10 Предоставлять Представителю трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля его исполнения.
 - 2.11 Рассматривать представления Представителя трудового коллектива о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
 - 2.12 Учитывать мнение работников:
 - По вопросам ликвидации, реорганизации Учреждения, сокращения штата или численности штатных единиц;
 - По определению основных направлений деятельности Учреждения, перепрофилированию и ликвидации структурных подразделений;
 - По утверждению правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, о премировании и других положений, касающихся интересов работников.

Работники Учреждения обязуются:

- 2.13 Выполнять качественно и своевременно должностные (профессиональные) обязанности.
- 2.14 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по организации и режиму труда, кодекс этики служебного поведения.
- 2.15 Соблюдать инструкцию по охране труда и противопожарной безопасности.
- 2.16 Сохранять и создавать благоприятный психологический климат в коллективе.
- 2.17 Не допускать действий, способных привести к нарушению нормальной деятельности Учреждения, формированию среди населения неблагоприятного мнения об Учреждении и/или его сотрудниках.
- 2.18 Способствовать эффективности и улучшению качества социальных услуг, в том числе и путем повышения личного профессионального мастерства.
- 2.19 Обеспечивать сохранность помещений, жесткого и мягкого инвентаря, медицинского оборудования и инструментария, обеспечивать правильную эксплуатацию аппаратуры и коммуникаций.
- 2.20 Проходить обязательные предварительные, периодические и внеочередные медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности при выполнении поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

- 2.21 Представитель трудового коллектива обязуется (ст.31 ТК РФ):**
- 2.22 Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов трудового коллектива в Комиссиях по трудовым спорам и судебных органах по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве.
 - 2.23 Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение Коллективного договора.
 - 2.24 Направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.
 - 2.25 Информировать трудовой коллектив о переговорах с Работодателем.
 - 2.26 Представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений в Коллективный договор и контроль его выполнения.
 - 2.27 Совместно с Работодателем контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка;
 - 2.28 Участвовать в организации мероприятий, направленных на повышение эффективности и улучшение качества социальных услуг.

Трудовые отношения

- 2.29 Трудовые отношения основываются на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- 2.30 Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.
- 2.31 Работодатель в 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы обязан издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом (распоряжением) о приеме на работу и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст.68 ТК РФ).
- 2.32 В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения работника.
- 2.33 При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив

его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

- 2.34 Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.
- 2.35 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст. 60 ТК РФ*).
- 2.36 Трудовые отношения между работником и Работодателем могут быть расторгнуты лишь по основаниям, предусмотренным ТК РФ.
- 2.37 За совершение дисциплинарного проступка Работодатель в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и ТК РФ имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- 2.38 Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (*п. 5 ст. 81 ТК РФ*);
 - прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (*подпункт «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ*);
 - появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения или объекта, где по поручению Работодателя работник должен выполнить свою трудовую функцию) в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения (*подпункт «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ*);
 - разглашения охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональных данных работников (*подпункт «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ*);
 - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (*подпункт «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ*);
 - установления комиссией по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (авария, катастрофа, несчастный случай на производстве, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий) (*подпункт «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ*);
 - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя (*п. 7 ст. 81 ТК РФ*);
 - а также в других случаях в соответствии с действующим законодательством.

3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 3.1 Рабочее время и режим работы работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утверждаемым Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.
- 3.2 Для различных категорий работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в

неделю.

- 3.3 При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.
- 3.4 Для медицинских работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени и ежедневной работы медицинских работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».
- 3.5 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников:
- инвалидов I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- 3.6 По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.
- 3.7 Продолжительность рабочего дня накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час (кроме работников, работающих по графику или сокращенной продолжительности рабочего времени).
- 3.8 Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:
- беременной женщины;
 - одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
 - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.
- 3.9 При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 3.10 Работодатель организует учёт времени, фактически отработанного каждым работником.
- 3.11 Установленная графиками работы и графиками сменности продолжительность ежедневной работы (рабочее время) используется работниками исключительно для выполнения должностных и профессиональных обязанностей, связанных с фактическим выполнением работы, порученной им Работодателем.
- 3.12 Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:
- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
 - при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
 - при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- 3.13 В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Представителя трудового коллектива.

- 3.14 Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
- 3.15 Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
- 3.16 Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
- 3.17 Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.
- 3.18 Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни без их согласия допускается в следующих случаях:
- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
 - для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
 - для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- 3.19 В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Представителя трудового коллектива.
- 3.20 Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день.
- 3.21 Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни, сверхурочной работе производится по письменному распоряжению (приказу) Работодателя.
- 3.22 Для отдельных работников устанавливается ненормированный рабочий день, согласно правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

4 ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1 Работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей в течение всего времени отдыха, которое он может использовать по своему усмотрению. Ко времени отдыха относятся:
- перерывы в течение рабочего дня (смены);
 - ежедневный (междусменный) отдых;
 - выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
 - праздничные нерабочие дни;
 - отпуск.

- 4.2 Продолжительность и время предоставления перерыва для отдыха и питания определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.
- 4.3 При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье). Для работников с непрерывным циклом выходные дни устанавливаются графиком сменности.
- 4.4 Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска *удлиненный* (более 28 календарных дней) и *дополнительный* работникам с ненормированным рабочим днем, прописаны в Правилах внутреннего трудового распорядка.
- 4.5 Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ);
- 4.6 Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, в частности:
- работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;
 - инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ).
 - Работодатель обязуется предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в порядке и на условиях, устанавливаемых законодательством РФ.
- 4.7 Дополнительные оплачиваемые дни также предоставляются:
- На периодическое медицинское обследование – 1 календарный день в течение года;
 - При регистрации брака – 1 день;
 - При смерти близких родственников – 1 календарный день;
- 4.8 Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми работодателем.
- 4.9 Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
- 4.10 Отпуска предоставляются вне графика:
- При приобретении путевки на санаторно-курортное лечение (работник пишет заявление об оплачиваемом отпуске и прикладывает копию санаторно-курортной карты);
 - При обстоятельствах, заранее не предвиденных (работник пишет заявление о переносе отпуска и о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, согласовывает с непосредственным руководителем);
 - По семейным обстоятельствам (работник пишет заявление о переносе отпуска и о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, согласовывает с непосредственным руководителем);
- 4.11 Отпуска по беременности и родам предоставляются в порядке и на условиях, определенных статьей 255 ТК РФ.
- 4.12 Порядок предоставления отпуска работникам, усыновившим ребенка, определяется статьей 257 ТК РФ.
- 4.13 Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 4.14 Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 4.15 Помимо случаев, указанных в ст. 128 ТК РФ, иных федеральных законах, работникам Учреждения по их заявлениям предоставляются отпуска без сохранения заработной

платы:

- для ликвидации серьезных аварий в доме – 1 день;
- для проводов сыновей в армию – 1 день;
- одному из родителей первоклассника в День знаний первого сентября – 1 день;
- в связи с празднованием юбилея свадьбы – 1 день;
- в связи с переездом на новую квартиру – 1 день.

5 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ГАРАНТИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель:

- 5.1 Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.
- 5.2 В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором 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.
- 5.3 Основаниями прекращения трудового договора являются:
- соглашение сторон;
 - истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - расторжение трудового договора по инициативе работника;
 - расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
 - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
 - отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
 - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
 - отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
 - обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
 - нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- 5.4 Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.
- 5.5 О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.
- 5.6 Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять Представителю трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 5.7 О возможном массовом высвобождении работников информация Представителю трудового коллектива, а также в службу занятости представляется не менее чем за три месяца.
- 5.8 Преимущественное право (при равной производительности труда) на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в

учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- имеющие квалификационную категорию.

- 5.9 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. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.
- 5.10 Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).
- 5.11 Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности в случаях предусмотренных законодательством РФ.
- 5.12 Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (2 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 5.13 Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.
- 5.14 Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников. За увольняемыми работниками также 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.
- 5.15 Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
 - призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
 - восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
 - отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

Уполномоченный представитель трудового коллектива:

- 5.16 Осуществляет контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства в вопросах занятости работников.
- 5.17 Принимает участие в аттестации работников Учреждения;
- 5.18 Консультирует работников Учреждения по вопросам трудового законодательства.

6 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 6.1 В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать себе средства, обеспечивающие достойную жизнь, в соответствии с его классификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда.
- 6.2 Заработная плата работников Учреждения включает в себя:
- оклад по ПКГ (профессиональная квалификационная группа), ставку заработной платы по ПКГ;
 - оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
 - повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
 - выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные законодательством и Положением об оплате труда.
- 6.3 При установлении условий оплаты труда может применяться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.
- 6.4 Изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при изменении сложности и напряженности выполняемых работ, повышении квалификации и прочих условий производится решением тарификационной комиссии в соответствии с приказом по учреждению.
- 6.5 Работники, оказывающие дополнительные платные услуги, имеют право в свое нерабочее время (не предусмотренное трудовым договором) оказывать дополнительные платные услуги в часы работы Учреждения.
- Работодатель обязуется:**
- 6.6 Обеспечить уровень минимальной заработной платы работника, отработавшего полностью месяц и исполнившего свои трудовые обязанности, не ниже уровня, установленного федеральным законодательством (Федеральный закон от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с изменениями и дополнениями) и иными нормативными актами.
- 6.7 Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату, включая премии, надбавки и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера 2 раза в месяц: аванс за первую половину месяца не менее 40% оклада (должностного оклада) – 30 числа текущего месяца и за вторую половину месяца – 15 числа месяца, следующего за расчетным. В феврале выплата заработной платы производится, соответственно, за первую половину месяца – 28 числа текущего месяца, а за вторую – 15 числа месяца, следующего за расчетным. В декабре-месяце выплата заработной платы за первую половину месяца производится 27 числа, а за вторую половину – 15 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления денежных средств на банковскую карту. В случаях, если даты выплат попадают на выходные или праздничные дни – выплата заработной платы производится в последний рабочий день предшествующий указанным датам. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание в банке лицевых карточных счетов.
- 6.8 При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производить доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере до 100 %.
- 6.9 Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии со ст.152, 153 ТК РФ.

6.10 Работникам Учреждения производится выплата за работу в ночное время; за каждый час работы в ночное время часовая ставка заработной платы повышается на 50 процентов по сравнению с установленной за работу в обычных условиях с учетом повышающих коэффициентов, компенсационных выплат, выплаты за непрерывный стаж работы.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

6.11 Другие доплаты и надбавки выплачивать в соответствии с законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда работников Государственного автономного учреждения «Кемеровский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Фламинго».

6.12 Пересмотр и введение норм трудовых затрат, изменение условий оплаты труда производить только на основе технико-экономических обоснований, с обязательным согласованием с представительным органом работников и извещением работников, которых касаются изменения, не менее чем за 2 месяца до их введения.

Ответственность Работодателя:

6.13 Работодатель несет ответственность за своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.14 Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.15 Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

6.16 Время простоя по вине работника не оплачивается

7 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И СТАЖИРОВКА РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1 Система профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки работников в обязательном порядке должна предусматривать:

- систематическое, один раз в 5 лет, проведение аттестации руководителей и специалистов, тарификацию работ и рабочих;
- заключение ученических договоров в соответствии с ТК РФ;

7.2 В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

7.3 Осуществлять наставничество над работниками:

- впервые принятыми на работу в Учреждение с испытанием или без испытания, не имеющими навыков и умений выполнения должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией по занимаемой должности;
- над сотрудниками, переведенными на другую должность, если выполнение ими новых функциональных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков;

- ранее уволенными из Учреждения и вновь принятыми на работу.

Для чего:

- возложить на заместителей директора, заведующих отделениями организационное руководство работой по развитию наставничества;
 - из числа опытных высококвалифицированных работников определить наставников;
- 7.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ.
- 7.5 В целях улучшения подбора и расстановки кадров, стимулирования работников к повышению квалификации, улучшению качества и эффективности работы, обеспечения роста кадровой карьеры работников проводить компетентную оценку деловых качеств работников Учреждения в соответствии с Положением об аттестации работников.

8 УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами по производственной санитарии и охране труда обязуется:

- 8.1 Обеспечить организацию и проведение производственного контроля соблюдения санитарных правил и выполнения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.
- 8.2 Обеспечить организацию и выполнение работ по охране труда работников Учреждения в соответствии с Положением об организации охраны труда.
- 8.3 Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда на рабочих местах в порядке, установленном Федеральным законом РФ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», разрабатывая и реализуя на ее основе соответствующие мероприятия;
- 8.4 Проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех работников, в том числе руководящих, инженерно-технических работников по охране труда в порядке и сроки, установленные нормативными документами и в соответствии с Положением об обучении и проверке знаний по охране труда и пожарной безопасности.
- 8.5 Приказ Минтруда России и Минздрава России от 31.12.2020г. № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».
- 8.6 Обеспечить:
- своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам;
 - замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды, спецобуви и других СИЗ;
 - выдачу дежурной спецодежды, спецобуви дополнительно в зависимости от условий работ;
 - ремонт, стирку, сушку, чистку, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты;
 - своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнениями.
- 8.7 Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий (информация должна содержать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе под роспись в карте аттестации рабочего места, а вновь принятым на работу - в трудовом договоре).
- 8.8 В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением

случаев, предусмотренных федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а Работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

- 8.9 Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его не обеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда.
- 8.10 По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием представительного органа работников (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

Работодатель обязуется:

- 8.11 Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.
- 8.12 Не привлекать беременных женщин к работам, сопровождающимся нервно-эмоциональным напряжением.
- 8.13 Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

Работники обязуются:

- 8.14 Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, знать и исполнять требования правил и инструкций по охране труда по своей специальности (работе), инструкций по безопасной эксплуатации машин, механизмов, оборудования, технологию выполняемых работ, своевременно проходить обучение и проверку знаний по охране труда, медицинские осмотры.
- 8.15 Знать приемы оказания первой доврачебной помощи пострадавшим, уметь пользоваться средствами пожаротушения.

Уполномоченный представитель трудового коллектива обязуется:

- 8.16 Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы по охране труда.
- 8.17 Проводить (при необходимости) независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности сотрудников учреждения.
- 8.18 Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте.
- 8.19 Предъявлять Работодателю требования по приостановлению работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- 8.20 Направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы охраны труда, обязательные для рассмотрения.
- 8.21 Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателем, предусмотренных Коллективным договором;
- 8.22 Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором, а также связанных с изменениями условий труда.
- 8.23 Совместно с Работодателем контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

9 СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

- 9.1 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.
- 9.2 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.
- 9.3 Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст.185.1. ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- 9.4 Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).
- 9.5 Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.
- 9.6 Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.
- 9.7 Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 9.8 Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.
- 9.9 Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.
- 9.10 Оказывать материальную помощь работникам:
- при стихийном бедствии и чрезвычайной ситуации (наводнение, пожар, землетрясение);
 - при несчастном случае, краже;
 - при тяжелом заболевании работника;
 - смерти работника;
 - при тяжелом заболевании или смерти близкого родственника работника (родителей, супругов, детей).

Поощрения:

- 9.11 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшения качества работы, осуществление функций наставника и другие достижения в труде к работнику могут быть применены меры поощрения в виде:
- знак почета «Фламинго» (согласно Положения о знаке);
 - объявление благодарности;
 - премирование;
 - занесение на Доску почета Учреждения;
 - представление к областным государственным наградам и званиям.

Представитель трудового коллектива обязуется:

- 9.12 Обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 9.13 Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль расходования средств, периодически информировать об этом работающих;
- 9.14 Выплаты, компенсации и др. льготы, предусмотренные настоящим Коллективным договором сверх требований, установленных действующим законодательством, производятся Работодателем с учетом наличия финансовых возможностей, в соответствии с утвержденными сметами расходов.

10 ВОПРОСЫ БЫТА

Работодатель обязуется:

- 10.1 На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность приема пищи в рабочее время.

11 РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- 11.1 Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и Работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. В целях упрощения процедуры формирования персонального состава Комиссии по трудовым спорам полномочия членов Комиссии по трудовым спорам (соответственно от Работодателя и трудового коллектива) возлагаются на членов Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. При этом основополагающие принципы, которыми руководствуется Комиссия по трудовым спорам, определяется Положением о порядке ведения переговоров о заключении Коллективного договора.
- 11.2 Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения Коллективного договора, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Представителя трудового коллектива при принятии актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3 Толкование и разъяснение положений Коллективного договора осуществляется по взаимному согласию сторон. Разъяснения по вопросам применения настоящего коллективного договора, даваемые в одностороннем порядке, не имеют юридической силы.
- 11.4 Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют Работодатель и Представителем трудового коллектива.
- 11.5 Требования трудового коллектива к Работодателю по вопросам, указанным в п.11.2., формируются и утверждаются на общем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются Работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

12 КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 12.1 Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.
- 12.2 Выполнение Коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже одного раза в год.
- 12.3 К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства Коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения Коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

13 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 13.1 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Коллективный договор может быть продлен на срок не более 3 (трех) лет.

- 13.2 В целях приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
- 13.3 Ни одна из сторон, заключивших Коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 13.4 Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.
- 13.5 Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы.
- 13.6 Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников под роспись в течение 10 дней после его подписания.
- 13.7 Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав.
- 13.8 Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется его сторонами, а также органами по труду.

14 ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ И НОРМАТИВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ РАЗРАБОТКЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ДРУГИХ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

- 14.1 Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. №197-ФЗ.
- 14.2 Федеральный закон от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».
- 14.3 Постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».
- 14.4 Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».
- 14.5 Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».
- 14.6 Приказ Минтруда России и Минздрава России от 31.12.2020г. № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».
- 14.7 Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"
- 14.8 Приказ Минздравсоцразвития от 01.06.2009г. №290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».
- 14.9 Федеральный закон Российской Федерации от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
- 14.10 Закон Кемеровской области от 21.07.2014г. N 76-ОЗ «О разграничении полномочий между органами государственной власти Кемеровской области в сфере социального обслуживания граждан» (принят Советом народных депутатов Кемеровской области 02 июля 2014г.).
- 14.11 Закон Кемеровской области от 04 июля 2002 г. N 50-ОЗ «Об охране труда» (принят Советом народных депутатов Кемеровской области 26 июня 2002 г. N 1587).

СОГЛАСОВАНО:

Ведущий юрисконсульт

«18» сентября 2023г.


подпись

Образцова Юлия Сергеевна
ФИО

ГЛУ «КРЦ «Фламинго»
Пропиновано, пронумеровано
и скреплено печатью

19 (регистрация) листов

Директор И.А. Полковников
« 19 » 20 05 г.

