КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОБЛАСТНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ КАЗЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ Г. ИРКУТСКА» на 2019 – 2022 г.г.

Срок действия коллективного договора: 01.04.2019 г. – 31.03.2022 г.
Дата принятия коллективного договора: 01.04.2019 г.
Юридический адрес: 664020, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленинградская, д. 91

Стороны коллективного договора:
От Работодателя:
Анищенко Валентина Алексеевна, директор тел. 46-07-67
От работников:
Литвинова Елена Витальевна, заведующий отделением социальной реабилитации несовершеннолетних мам с детьми, председатель Совета работников тел. 32-00-98

Списочная численность работников: 163 человек

город Иркутск

Администрация г. Иркутска
Комитет по бюджетной политике и финансам
Отдел труда и управления охраной труда
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«02» 04 2019
рег. № 130-99/19
Начальник отдела Е.В. Казанцева

С решением

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения л. 3
2. Предмет коллективного договора л. 4
3. Трудовые отношения л. 4
4. Аттестация работников л. 4
5. Оплата труда. Премирование. Материальная помощь л. 7
6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости л. 8
7. Рабочее время и время отдыха л. 9
8. Социальные льготы, гарантии и компенсации л. 11
9. Охрана труда л. 12
10. Гарантии деятельности Совета работников. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах л. 13
11. Контроль за выполнением коллективного договора л. 15
12. Заключительные положения л. 15

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в областном государственном казенном учреждении социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Иркутска» (далее – Учреждение) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники Учреждения в лице председателя их представительного органа - Совета работников Литвиновой Елены Витальевны (далее – Совет работников) и Учреждение в лице директора Анищенко Валентины Алексеевны (далее – Работодатель).

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен на основе равноправия сторон и полномочности их представителей, уважения и учета интересов сторон, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях, содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе, соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольности принятия сторонами на себя обязательств, реальности принимаемых обязательств и обязательности их выполнения, контроля выполнения настоящего коллективного договора и ответственности сторон и их представителей за его невыполнение по их вине.

1.5. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеющие актуальное значение для работников Учреждения, а также устанавливаются дополнительные льготы и преимущества, более благоприятные условия труда.

1.6. Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

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

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при смене формы собственности – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности, при ликвидации – в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.7. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения, независимо от режима работы, характера трудовой связи и других обстоятельств, в частности, на совместителей и работников, заключивших срочный трудовой договор или трудовой договор с условием об испытании, поступивших на

работу после его принятия.

На Работодателя распространяются все условия настоящего коллективного договора, за исключением тех положений, решение которых входят в компетенцию министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области - исполнительного органа государственной власти Иркутской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения (далее – Учредитель).

2. Предмет коллективного договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой функцией работника, настоящим коллективным договором.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьями 72.2, 74 ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются в письменной форме.

3.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, а также сокращением численности работающих или штата, рассматриваются с участием Совета работников.

4. Аттестация работников

4.1. Аттестация медицинского персонала Учреждения в целях установления квалификационной категории проводится в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 23.04.2013 г. № 240н «О Порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

Аттестация специалистов со средним и высшим медицинским образованием проводится по специальностям, предусмотренным действующей номенклатурой специальностей специалистов, имеющих медицинское образование (далее - специальности).

Аттестация специалистов, имеющих иное высшее профессиональное образование и осуществляющих медицинскую деятельность, проводится по должностям, предусмотренным действующей номенклатурой должностей медицинских работников (далее - должности).

Аттестация является добровольной и проводится аттестационными комиссиями по трем квалификационным категориям: второй, первой и высшей.

Аттестация проводится один раз в пять лет. Присвоенная квалификационная категория действительна на всей территории Российской Федерации в течение пяти лет со дня издания распорядительного акта о присвоении.

Специалисты могут претендовать на присвоение более высокой квалификационной категории не ранее чем через три года со дня издания распорядительного акта о присвоении квалификационной категории.

При аттестации оцениваются теоретические знания и практические навыки, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей по соответствующим специальностям и должностям, на основе результатов квалификационного экзамена.

Квалификационный экзамен включает в себя экспертную оценку отчета о профессиональной деятельности специалиста (далее - отчет), тестовый контроль знаний и собеседование.

Документы направляются в адрес органа государственной власти или организации, создавших аттестационную комиссию, посредством почтовой связи или представляются лично специалистом не позднее четырех месяцев до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории, в противном случае квалификационный экзамен может быть проведен позднее даты окончания срока действия имеющейся квалификационной категории.

Документы, поступившие в аттестационную комиссию, регистрируется в журнале регистрации документов в день их поступления в аттестационную комиссию.

Не позднее ста двадцати календарных дней со дня регистрации документов ответственный секретарь аттестационной комиссии направляет посредством почтовой связи или выдает на руки специалисту выписку из распорядительного акта органа государственной власти или организации, создавших аттестационную комиссию, о присвоении ему квалификационной категории.

Выдача на руки (направление почтовой связью) выписки из распорядительного акта о присвоении специалистам, прошедшим аттестацию, квалификационных категорий регистрируется в журнале регистрации документов.

Решение аттестационной комиссии может быть обжаловано в органе государственной власти или организации, создавших аттестационную комиссию, в течение одного года с даты принятия аттестационной комиссией обжалуемого решения.

4.2. Аттестация работников, осуществляющих в Учреждении социально-педагогическую деятельность, проводится в соответствии с приказом министерства

социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 11.09.2018 г. № 53-246/18-мпр «Порядок проведения аттестации работников, осуществляющих социально-педагогическую деятельность в учреждениях, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, в целях установления квалификационной категории».

Аттестация работников проводится в целях установления квалификационной категории в отношении следующих должностей: воспитатель, социальный педагог, логопед, специалист по социальной работе, педагог-психолог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, инструктор по труду, инструктор по физической культуре.

Аттестация работников, осуществляющих социально-педагогическую деятельность, проводится в отношении работников, замещающих должности как по основной работе, так и в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству (внутреннему или внешнему) или путем совмещения должностей.

Аттестация проводится аттестационной комиссией, формируемой из представителей министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области (далее – Министерство) и областного государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр развития социального обслуживания» (далее – ОГБУ ДПО «УМЦРСО»).

Аттестация работников, осуществляющих социально-педагогическую деятельность, в целях установления квалификационной категории является добровольной.

По результатам аттестации работникам устанавливаются первая или высшая квалификационная категории.

Заявление о проведении аттестации в целях установления первой квалификационной категории подаются работниками независимо от продолжительности работы в Учреждении.

Заявление о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Присвоенная квалификационная категория действительна во всех учреждениях Иркутской области, осуществляющих социально-педагогическую деятельность, в течение пяти лет со дня издания распорядительного акта о присвоении.

Заявление о проведении аттестации с целью присвоения квалификационной категории подается работником в ОГБУ ДПО «УМЦРСО».

Продолжительность аттестации для каждого работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более шестидесяти календарных дней.

Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом и вступает в силу со дня его подписания.

На основании решения аттестационной комиссии о результатах аттестации работника Министерством в течение пяти рабочих дней принимается правовой акт об установлении работнику первой (высшей) квалификационной категории, который доводится ОГБУ ДПО «УМЦРСО» до работника в течение десяти рабочих дней со дня его регистрации.

Результаты аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории работник вправе обжаловать в соответствии

с законодательством Российской Федерации.

4.3. За работником, принятым в Учреждение на должность, связанную с социально-педагогической деятельностью, который имеет педагогическое образование и квалификационную категорию (первую или высшую), присвоенную в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», соответствующая квалификационная категория сохраняется до окончания срока ее действия.

4.4. Аттестация в целях подтверждения соответствия занимаемой должности регламентируется внутренним нормативным актом - Положением о порядке проведения аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

5. Оплата труда. Премирование. Материальная помощь

5.1. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда работников.

5.2. Штатное расписание Учреждения, включающее все должности (профессии) работников Учреждения, ежегодно утверждается Работодателем по согласованию с Учредителем

5.3. Наименование должностей (профессий) и квалификационные требования к ним соответствуют наименованиям и требованиям, установленным Профессиональными стандартами, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕКТС), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС).

5.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на текущий финансовый год в пределах лимитов бюджетных обязательств.

5.5. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.6. Размер окладов (должностных окладов) работников устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) - группам профессий рабочих и должностей служащих, сформированным с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которая необходима работнику для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. ПКГ и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Отнесение должностей (профессий) работников Учреждения к квалификационным уровням внутри ПКГ определяется Работодателем с учетом мнения Совета работников в зависимости от квалификации конкретных работников и стажа работы по соответствующим должностям (специальностям).

5.7. Премирование работников и оказание им материальной помощи осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников.

5.8. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата производится накануне этого дня.

Начисление заработной платы за первую половину месяца производится с учетом

причитающихся работнику компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением районного коэффициента и надбавки за работу в южных районах Иркутской области, которые начисляются один раз в месяц.

5.9. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.10. Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три дня до их начала.

5.11. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.12. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии со статьями 167-168 ТК РФ.

Суточные выплачиваются в размере 100 рублей в день (пункт 7 Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в органах государственной власти Иркутской области и иных государственных органах Иркутской области, и работникам государственных учреждений Иркутской области, утв. постановлением Правительства Иркутской области от 10.09.2014 г. № 433-ПП).

5.13. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.14. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

5.15. При выплате заработной платы работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период (месяц), размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

5.16. Совет работников обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование в целях надлежащего исполнения деятельности,

предусмотренной уставом Учреждения.

6.3. Работодатель гарантирует, что в период действия настоящего коллективного договора работники Учреждения не могут быть подвергнуты массовому высвобождению, за исключением случая ликвидации Учреждения.

Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя пятидесяти и более человек в течение тридцати календарных дней (пункт 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 05.02.1993 г. № 99).

6.4. Высвобождение (порядок увольнения) работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации производится в порядке, определенном ТК РФ.

Работодатель обязуется:

6.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.4.2. Обеспечивать при необходимости в пределах бюджетных ассигнований профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

6.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.4.4. Не увольнять по данному основанию следующие категории работников: а) беременных женщин, б) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в) одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), г) других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

6.4.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в Учреждении, с учетом их квалификации и опыта работы.

6.4.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются: а) перерывы в течение рабочего дня (смены), б) ежедневный (междусменный) отдых, в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), г) нерабочие праздничные дни, д) отпуска.

7.3. Режим труда и отдыха работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работниками и Работодателем.

7.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

7.5. Для работников Учреждения предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

7.6. Для работников отдельных структурных подразделений устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

Перечень должностей (профессий) и порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и Положением об оплате труда работников.

7.7. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка.

7.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

7.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 102, 103, 104, 105 ТК РФ.

7.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

7.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

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

7.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: а) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; б) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества; в) 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.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. Другой день отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора Учреждения.

7.11. Работникам Учреждения в соответствии с графиком отпусков,

утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета работников, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

Отдельным категориям работников в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами предоставляются основные оплачиваемые отпуска большей продолжительности.

7.12. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.13. Категории работников Учреждения, имеющих право на ежегодные основные оплачиваемые отпуска большей продолжительности и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (в том числе за ненормированный рабочий день), а также продолжительность указанных отпусков приведены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

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

7.15. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

7.16. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

7.18. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

7.19. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

7.20. Категории работников, указанные в пунктах 7.18.-7.19., приведены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8.1. В целях повышения социальной защищенности работников и закрепления в Учреждении квалифицированных кадров Работодатель обязуется с учетом мнения Совета работников предоставлять работникам Учреждения следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных годовой программой деятельности Учреждения в части расходов социальной сферы:

8.1.1. Работникам предоставляются социальные выплаты на приобретение жилого помещения на условиях и в порядке, определенных Положением о предоставлении отдельным категориям граждан в Иркутской области социальной выплаты на приобретение жилого помещения за счет средств областного бюджета, утв. постановлением Правительства Иркутской области от 08.09.2011г. № 265-ПП.

8.1.2. Работникам предоставляется служебное жилье. Критерии нуждаемости работников в служебном жилом помещении, условия и в порядок его предоставления определяются Правительством Иркутской области. Формирование

специализированного жилищного фонда для работников государственных учреждений Иркутской области осуществляется Правительством Иркутской области.

8.2. В целях оздоровления и отдыха работников Работодатель с учетом мнения Совета работников обязуется в порядке и в размере, установленном Положением о предоставлении работникам государственных учреждений Иркутской области компенсации части стоимости путевки на санаторно-курортное лечение в санаторно-курортных организациях, расположенных на территории Иркутской области, утв. постановлением правительства Иркутской области от 07.07.2012г. № 309-пп, предоставлять работникам указанную компенсацию.

8.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций работникам Учреждения может быть расширен путем внесения изменений в настоящий коллективный договор при принятии Правительством Иркутской области нормативных актов о предоставлении работникам государственных учреждений Иркутской области дополнительных социальных гарантий и компенсаций и выделении Учреждению лимитов бюджетных обязательств на соответствующие цели.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами в области охраны труда, Положением об охране труда в Учреждении обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики Учреждения в области охраны труда и промышленной безопасности.

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

9.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.6. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

9.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении работниками трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.11. Выплачивать единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с

выполнением своих трудовых обязанностей (функций).

9.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

9.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.14. Незамедлительно выполнять требования Совета работников об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

9.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с Советом работников споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.1.17. Обеспечивать охрану труда женщин, в том числе: а) не допускать к работе в ночное время беременных женщин; б) беременным женщинам, нуждающихся в переводе на легкую работу, предоставлять соответствующие рабочие места; в) выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях соблюдения норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

9.1.18. Обеспечивать условия труда молодежи, в том числе: а) не допускать использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда; б) по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы труда.

9.2. Совет работников обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением Работодателем безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий по охране труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. В необходимых случаях организовывать проведение независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.6. Осуществлять контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.8. Контролировать целевое расходование Работодателем средств на охрану труда работников.

9.3. Порядок прохождения медосмотров (обследований), нормы и порядок выдачи средств индивидуальной защиты (сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ), нормы и порядок бесплатной выдачи сертифицированных смывающих и (или) обезвреживающих средств, нормы и условия выдачи молока или других равноценных продуктов приведены в Правилах

внутреннего трудового распорядка.

10. Гарантии деятельности Совета работников. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

10.1. Работодатель признает Совет работников полномочным представителем интересов всех работников Учреждения в социальном партнерстве на локальном уровне, так как Совет работников избран в порядке, установленном статьей 31 ТК РФ.

10.2. Совет работников участвует в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора и имеет право проявлять инициативу по проведению таких переговоров.

В предусмотренных ТК РФ случаях принятие Работодателем локальных нормативных актов осуществляется только с учетом мнения Совета работников в порядке, определенном статьей 372 ТК РФ.

Совет работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

Совет работников получает от Работодателя информацию по вопросам, непосредственного затрагивающим интересы работников, в частности: по реорганизации и ликвидации Учреждения; об изменении технологических и организационных условий труда; по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников и другим вопросам.

Совет работников обсуждает с Работодателем планы социально-экономического развития учреждения, вносит предложения по их совершенствованию.

Совет работников имеет право вносить в органы управления Учреждения предложения по вопросам работы Учреждения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

10.3. Члены Совета работников освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на время выполнения ими обязанностей в интересах работников Учреждения.

10.4. Работодатель осуществляет материально-техническое обеспечение деятельности Совета работников, предоставляет помещение для заседаний и хранения документации, возможность пользоваться средствами связи, оргтехникой и т.д.

10.5. В случае объединения работников в какие-либо первичные профсоюзные организации наличие Совет работников не может являться препятствием для осуществления этими первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

10.6. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения, а также члены Совета работников, за исключением председателя Совета работников и его заместителя, в период действия их полномочий, не могут быть без предварительного согласия Совета работников подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с трудовым законодательством предусмотрено увольнение с работы.

Председатель Совета работников и его заместитель в период действия их полномочий не могут быть без предварительного согласия общего собрания работников подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с трудовым законодательством предусмотрено увольнение с работы.

10.7. Все лица, участвующие в коллективных перговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, включая оплату услуг экспертов, специалистов и посредников, производятся Работодателем (ст. 39 ТК РФ).

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Работодатель и Совет работников обязуются осуществлять контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору, ежегодно отчитываться о его выполнении на общем собрании работников. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого имеющуюся у них информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

11.2. За нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, обе стороны несут ответственность, установленную действующим законодательством РФ.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор разработан в процессе коллективных переговоров.

12.2. Вынесение проекта коллективного договора на обсуждение и утверждение общего собрания работников не требуется.

12.3. Работодатель обязуется довести текст настоящего коллективного договора до всех работников, издав его в виде брошюры и поместив в общедоступном месте в каждом из отдельно стоящих зданий Учреждения.

12.4. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации (ст.50 ТК РФ).

12.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор будут вноситься по согласованию между Работодателем и Советом работников без проведения коллективных переговоров, по мере необходимости. Изменения и дополнения оформляются отдельным документом. Направление их на уведомительную регистрацию и ознакомление работников осуществляются в порядке, предусмотренном для направления коллективного договора на уведомительную регистрацию и для ознакомления работников с коллективным договором.

12.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

От работодателя:	От работников:
Директор	Председатель Совета работников
_____ В.А. Анищенко	_____ Е.В. Литвинова
М.П.	
«01» апреля 2019 г.	«01» апреля 2019 г.