

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение Республики Саха (Якутия) «Республиканский центр комплексной реабилитации для детей и взрослых с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «СУВАГ» (ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ»)
на 2023-2025 год

От работодателя:

Директор
ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ»



Г.В. Андросова

Принято общим собранием работников
ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ»
«13» января 2023г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ»



Н.П. Павленкова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от “ _____ ” _____ 20 _____ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № *Р.К* ОТ *14.01.2023*

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

ЗАМ. РУКОВОДИТЕЛЯ *[Signature]* ПУШКОВА А.Н.

г. Нерюнгри

СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения	3
II. Трудовые отношения	4-7
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7
IV. Рабочее время и время отдыха	8-11
V. Нормирование и оплата труда	12
VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации	12-17
VII. Обеспечение условий и охраны труда	17-18
VIII. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов профсоюза	18-19
IX. Сотрудничество и ответственность. Сторон за выполнение принятых обязательств	20
X. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации	20
XII. Приложения	
№ 1 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами»	21-22
№ 2 «Перечень профессий и должностей, которым произведена доплата за работу с неблагоприятными условиями труда»	23
№ 3 «Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим временем»	24
№ 4 «Правила внутреннего трудового распорядка»	25-36
№ 5 «Положение о дистанционной форме работы»	37-38

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в разработан в Государственном бюджетном учреждении Республики Саха (Якутия) «Республиканский центр комплексной реабилитации для детей и взрослых с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «СУВАГ» (далее - ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ»), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Настоящий Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ» и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ».

1.2. Сторонами Договора являются:

- Работодатель в лице его представителя директора ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ», именуемый далее - «работодатель»;

- Работники ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ» (далее – «работники»), представители первичной профсоюзной организации (далее – «Профсоюз»).

1.3. Работники имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ) по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ».

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Договор ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ» не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

В Договоре ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ» с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей предусматриваются дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.5.3. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемнику и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.5.4. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5.5. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует не более трех лет (ст.43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.6. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законодательством о труде, настоящим Договором.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Трудовой договор с работниками ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ» заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику в трехдневный срок со дня фактического начала работы п. 2 ст.68 ТК РФ.

2.1.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, интересов работника, а именно, предусмотренных частью второй ст. 58, 59 ТК РФ.

Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только в письменной форме.

2.1.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами учреждения, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.1.5. Расторжение трудового договора с работником должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации (глава 27 ТК РФ).

2.2. Стороны договорились о том, что:

2.2.1. Профсоюз сохраняет гарантии, которыми пользуются члены профсоюза в соответствии с Уставом Профсоюза, за работниками ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ».

2.2.2. Стороны подтверждают, что в период действия Договора будут действовать следующие положения:

- массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ» может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления Профсоюза и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

- при сокращении численности или штата работников ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ» в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно с Профсоюзом.

- при сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой

производительностью труда и квалификацией согласно ст.179 ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.
- лицам предпенсионного возраста (возраст, не менее двух лет до назначения пенсии);
- лицам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- не освобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации.

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ», сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (п.2 ст.180 ТК РФ).

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического письменного ознакомления работника с предупреждением о высвобождении.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (п.3 ст.180 ТК РФ).

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- сохраняется средний месячный заработок в течение трех месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, при условии, что в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
- выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, сохраняемого на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.318 ТК РФ).

При реорганизации и ликвидации учреждения за высвобождаемыми работниками сохраняется на период трудоустройства, но не более чем на три месяца, средняя заработная плата с учетом выходного пособия и непрерывный трудовой стаж (ст. 178 ТК РФ).

2.2.3. 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 ч.1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Расторжение трудового договора (в т. ч. срочного) по инициативе работодателя с беременными женщинами производится согласно ст. 261 ТК РФ.

2.2.4. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации учреждения, в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст.81 ТК РФ).

2.2.5. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штатов работников работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в учреждении.

При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штатов за счет увольнения работающих.

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ (ст.82 ТК РФ).

2.2.7. После согласования с работодателем кандидатур на высвобождение, Профсоюз рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

2.2.8. В случае получения согласия Профсоюза на увольнение, работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения согласия.

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

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

2.4. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты suvag.neru@yandex.ru:

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

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель и аттестационная комиссия учреждения определяют необходимость создания условий для профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ».

3.2. Работодатель и аттестационная комиссия с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию специалистов не реже чем один раз в пять лет в соответствии с графиком прохождения аттестации специалистами учреждения, согласованным с Министерством труда и социального развития РС (Я).

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах при условии финансирования.

3.3.3. В случае необходимости направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту, обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ст.187 ТК РФ.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением и получением в образовательных учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования по профилю учреждения работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

3.3.5. Работники (специалисты), прошедшие курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку из бюджетных средств, обязаны отработать не менее 3-х лет в учреждении, производить замену отсутствующего специалиста по профилю курсов по специальности. В случае увольнения, перевода на другую имеющуюся должность по инициативе работника до указанного срока, Работник возмещает Работодателю расходы, затраченные на обучение в полном объеме.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1.1. Основная продолжительность рабочего времени 40 часов (ст. 91 ТК РФ). Для женщин устанавливается продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (ст.320 ТК РФ).

Рабочее время и время отдыха работников ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ» регулируется и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 4) и условиями трудового договора.

4.1.2. Расписание занятий, график работы работников утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюза ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ» (глава 16 ТК РФ).

4.1.3. Привлечение отдельных работников ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, с письменного согласия работника, с учетом мнения выборного профсоюзного органа по письменному приказу работодателя ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ», с оплатой в двойном размере.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.1.4. Всем работникам учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.5. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее чем за две недели до начала календарного года, с учетом мнения Профсоюза учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.1.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по его желанию в удобное для них время (ст.262(1), ст.262(2) ТК РФ):

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до 12 лет.

4.1.7. Отпуск за первый год работы может предоставляться работнику по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении.

4.1.8. В случаях использования очередного отпуска в счет рабочего года, а в отдельных случаях, предусмотренных законодательством, до их истечения, работник обязан возместить компенсацию за неотработанные дни отпуска (использованную авансом часть отпуска), когда им расторгается трудовой договор до окончания рабочего года, за который этот отпуск ему был предоставлен (ст. 137 ТК РФ). Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 части первой ст.77 или п.п. 1,2 или 4 части первой ст. 81, п.п. 1,2,5,6 и 7 ст. 83 ТК РФ.

4.1.9. Кроме установленных, действующим законодательством ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск продолжительностью – 24 календарных дня (ст.321 ТК РФ). Дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.2. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

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

По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставить, помимо предусмотренных действующим законодательством РФ случаев, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью согласно ст.128 ТК РФ:

- до **35 календарных дней** в году

- участникам Великой Отечественной войны

- до **60 календарных дней** в году

- работающим инвалидам

- до **пяти календарных дней** в случаях:

- рождения ребенка;

- регистрации брака работника;

- смерти близких родственников.

- до **14 календарных дней** в году:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет (ст.263 ТК РФ) в удобное для них время.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям;

- работникам, в случае болезни – **на три** календарных дня в течение года без предъявления медицинского документа;

- до **пяти** календарных дней в году:

- работникам, в случае призыв ребенка на военную службу в Вооруженные Силы РФ.

При наличии у работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика в дни, совпадающие с лечением.

4.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок в соответствии со ст. 124 ТК РФ, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.4.1. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.4.2. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте

до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

- превышение работником и членами его семьи сроков пребывания в промежуточных населенных пунктах по маршруту следования к месту использования отпуска работника и обратно к месту жительства работника;

- несовпадение места использования отпуска работника и места использования отдыха членов его семьи по существующему административно-территориальному делению.

Работнику и членам его семьи компенсируется стоимость проезда по всем промежуточным пунктам маршрута следования к месту использования отпуска и обратно к месту жительства работника при условии нахождения в промежуточных пунктах (без учета отмены, переноса или задержек рейсов, заболевания работника организации и членов его семьи, а также иных обстоятельств непреодолимой силы): не более пяти суток для каждого населенного пункта по направлению обратно.

Промежуточная остановка работника и членов его семьи в городе Москва и в городе Якутск с целью дальнейшего выезда к месту использования отпуска работника и обратно к месту жительства не является местом отпуска работника независимо от количества дней пребывания в городе Москва и в городе Якутске.

4.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части в соответствии ст. 125 ТК РФ.

4.6. Досрочный отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части ст. 126 ТК РФ.

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

4.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с проведенной в организации специальной оценкой условий труда на рабочих местах (ст. 117 ТК РФ).

4.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 3).

4.9. Оплата труда педагогических работников учреждения производится в объеме той нагрузки, которая, установлена им в течение учебного года, согласно приказа Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11 мая 2016г. №536.

Периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников. В периоды

отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе IV приказа Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11 мая 2016г. №536.

4.10. Время простоя: временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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 (ст.157 ТК РФ). Совместителям по вышеуказанным причинам оплата не производится.

4.11. Работнику, получающему вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в день и один день после дня получения вакцины.

Основанием для предоставления дополнительного дня отдыха является письменное заявление работника, составленное в произвольной форме, адресованное директору учреждения в срок не позднее чем за 1 (один) рабочий день до дня вакцинации.

Предоставления дополнительного(-ых) дня(-дней) отдыха оформляется приказом учреждения.

В таблице учета рабочего времени дополнительные дни отдыха обозначается кодом «ОД».

Дни вакцинации, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска работника продлению и оплате, не подлежат.

Оплата дополнительного дня отдыха производится в день выплаты заработной платы, установленной настоящим Договором.

Работникам, которые прошли полный курс вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) до вступления в силу Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 09.05.2021г. №1844, то есть до 10 мая 2021 года дополнительные дни отдыха для прохождения вакцинации не предоставляются.

4.12. Для дистанционных работников устанавливаются режим рабочего времени по установленному графику работы в ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ».

Дистанционный работник может быть вызван для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте в следующих случаях производственной необходимости в следующем порядке: путем извещения по мобильному телефону работника накануне дня, в который ему необходимо прибыть на свое стационарное место.

Дистанционный работник может выйти на работу для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте по своей инициативе, в случае производственной необходимости, ставя в известность по факту присутствия путем извещения, направляемого работником на электронную почту непосредственного руководителя или сообщением через мессенджеры или телефонной связи.

5. Нормирование и оплата труда

5.1. Система оплаты труда работников устанавливается локальным нормативным актом (приказом) учреждения в соответствии с приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) и утверждается работодателем с учетом мнения представителей первичной профсоюзной организации либо представителя работников.

5.2. Работодатель выплачивает заработную плату два раза в месяц. Дни выдачи заработной платы – 7 и 22 числа каждого месяца (согласно утвержденного графика ДРК). При определении размера выплаты заработной платы за полмесяца учитывается фактически отработанное сотрудником время (фактически выполненная им работа).

В тех случаях, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику на его личный счет в банке.

5.3. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ. По их письменному запросу информируют застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы труда (ст.133 ТК РФ).

5.5. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника согласно ст.136 ТК РФ. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов ст. 136 ТК РФ.

5.6. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6. Социальные гарантии, льготы, компенсации

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Всем работникам ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ» обеспечивается прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров, предусмотренных законодательством.

На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ)

6.1.2. Работники имеют право на освобождение от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст.185(1) ТК РФ.

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

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

6.1.3. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6.1.4. Специалистам ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ» в период повышения квалификации и профессиональной переподготовки по основному месту работы сохраняется средняя заработная плата (ст. 168, 167, 187 ТК РФ).

6.1.5. Стороны гарантируют работникам учреждения при подготовке и проведении аттестации на соответствие занимаемой должности предоставление всех прав, предусмотренных нормативными правовыми актами, согласно положению об аттестации.

6.1.6. Всем работникам и неработающим членам их семей: несовершеннолетним детям (в том числе усыновленные), мужу, жене (за исключением лиц, являющихся получателями страховых пенсий по старости и по инвалидности) один раз в два года за счет учреждения независимо от времени использования отпуска, в соответствии с действующим законодательством (ст.325 ТК РФ), нормативными актами Республики Саха (Якутия) выплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно (ч.7 ст.2 Закона РС(Я) от 09.12.2004г. 187-3 №381-III, приказа МТиСР РС(Я) от 20.12.2017г. №1707-ОД, от 17.07.2018г. №876-ОД):

- в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов (далее в настоящей статье – компенсация расходов). Возможна оплата проезда на такси к месту отдыха и обратно в случаях отсутствия других транспортных средств (при наличии платежного документа). Право на компенсацию расходов, возникает у работника организации одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника организации производится при условии их выезда в течение календарного года, в котором предоставляется отпуск и компенсация работнику организации, из населенного пункта, где проживает работник, к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него) к месту жительства работника организации.

Не подлежит оплате стоимость проезда и провоза багажа членов семьи работника организации в случае их выезда к месту использования отпуска работник из других населенных пунктов.

Выезд может производиться в нерабочее время (в период ежедневного отдыха) в день, непосредственно предшествующий отпуску или выходным и праздничным дням перед отпуском. Приезд работника организации может производиться после окончания отпуска, а именно в выходные или праздничные дни, следующие за днем окончания отпуска.

Работнику и членам его семьи также предоставляется право на компенсацию расходов в следующих случаях:

- если работник и члены его семьи выехали к месту использования отпуска в связи с использованием ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением работника, в том числе, в связи с сокращением численности или штата работников организации, а возвратились обратно после окончания этого отпуска;

- если работник и члены его семьи выехали к месту использования отпуска в связи с использованием ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением работника, в т.ч. в связи с сокращением численности или штата работников организации, и не возвратились обратно после окончания этого отпуска в связи с переездом к новому месту жительства;

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда не предоставляется работнику и членам его семьи в случае увольнения работника, получившего компенсацию за неиспользованные очередные оплачиваемые отпуска.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда предоставляется работнику-женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, при условии предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст.260 ТК РФ независимо от стажа работы в организации. Компенсируются расходы на оплату стоимости проезда в случае, если женщина-работник, находясь в месте проведения ежегодного оплачиваемого отпуска, направила работодателю заявление о

предоставлении отпуска по уходу за ребенком и возвратилась к месту жительства в период нахождения отпуска по уходу за ребенком.

Время отпуска по уходу за ребенком до трех лет является составной частью двухлетнего периода, исчисляемого организацией при предоставлении работнику компенсации расходов по проезду к месту используемого отпуска и обратно. Если работник желает воспользоваться своим правом на получение компенсации расходов по проезду к месту использования отпуска в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ему необходимо прервать этот вид отпуска и оформить ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого будет зависеть от стажа работы работника, исчисляемого в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплаченные в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

Компенсация расходов предоставляется в течение всего двухлетнего периода до окончания календарного года, в котором заканчивается право на данную компенсацию.

Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

1) оплату стоимости проезда работника организации и членов его семьи к месту использования отпуска работника организации и обратно к месту жительства работника организации в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по оформлению, включенных в стоимость проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

воздушным транспортом по тарифу экономического класса;

железнодорожным транспортом в купейном вагоне скорого фирменного поезда и пассажирского поезда;

автомобильным транспортом, осуществляющим перевозки пассажиров в междугородном сообщении и перевозки по заказам пассажиров, на основании лицензии или уведомления о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности, за исключением такси:

- в пределах территории Республики Саха (Якутия) не выше тарифа автобуса общего типа по имеющимся маршрутам регулярных перевозок, размещенных на сайте АО «Автовокзал» (Якутск), а случае его отсутствия, по фактическим расходам;

- за пределами территории Республики Саха (Якутия) по тарифу автобуса общего типа;

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

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

3) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

4) в случае сезонного отсутствия в труднодоступных населенных пунктах Республики Саха (Якутия) видов транспорта, перечисленных в подпункте 1 пункта 5 настоящего Положения, допускается оплата стоимости проезда на маломерных судах лицензированных перевозчиков при наличии проездных документов (билетов), подтверждающих расходы;

5) оплата стоимости проезда судами на воздушной подушке в межнавигационный период по маршрутам «Якутск-Нижний Бестях», «Нижний Бестях-Якутск», «Кангалассы-Соттинцы», «Соттинцы-Кангалассы».

Подлежат компенсации дополнительные расходы работника и членов его семьи по переоформлению и возврату проездных документов, возникшие по вине перевозчиков (задержка, отмена и др.) и в результате форс-мажорных обстоятельств.

При проезде к месту использования отпуска работника и обратно несколькими видами транспорта компенсируется общая сумма расходов на оплату проезда по каждому виду транспорта в пределах норм, установленных пунктом 5 настоящего Положения.

В случае если представленные работником организации документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено подпунктами 1-5 п.6.1.5. настоящего раздела, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом (далее – транспортная организация), на дату приобретения билета, но не выше фактических расходов. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

Не подлежат возмещению расходы, связанные с уплатой штрафов, доставкой билетов и багажа на дом, подбором оптимального маршрута, переоформлением или сдачей билета вследствие отказа от поездки (полета) по инициативе работника, оказанием дополнительных услуг, направленных на повышение комфортности проезда, таких, как изменение классности билета, дополнительное питание, иные повышающие комфортность и увеличивающие стоимость приобретения проездного документа услуги и условия поездки (полета); расходы на добровольное личное страхование от несчастных случаев на воздушном, железнодорожном, морском, внутреннем водном и автомобильном транспорте.

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

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

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

в) при наличии только автомобильного сообщения – по тарифу автобуса общего типа;

г) при наличии только воздушного сообщения компенсация расходов производится на основании справок транспортной организации:

- о приобретении и не возврате проездного документа с указанием фамилии, имени, отчества работника (члена семьи), маршрута, стоимости проезда;

о подтверждении факта полета в случае утери посадочного талона с указанием фамилии, имени отчества работника (члена семьи), маршрута.

Кратчайший путь проезда на личном транспорте определяется методом сопоставления значений по таблицам расстояний, приведенным на сайте АвтоТрансИнфо www.ati.su. или атласом автомобильно-дорожной сети Российской Федерации, при этом выбирается наименьшее значение.

Если методическими рекомендациями Минтранса России не установлены нормы расходования топлива на транспортное средство, то следует использовать сведения, приведенные в технической документации на транспортное средство, а также любую иную информацию, предоставленную его изготовителем.

В случае использования работником отпуска за пределами территории Российской Федерации, в том числе по туристической путевке, производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом вышеуказанных требований.

При этом основанием для компенсации расходов, кроме перевозочных документов, является копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации.

Письменное заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником не позднее, чем за две недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

а) фамилия, имя, отчество членов семьи работника организации, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии);

б) для подтверждения неработающим супругам (супруги) статуса неработающего (ей):

- оригинал трудовой книжки (при наличии);

- справка налоговых органов о том, что физическое лицо не является налогоплательщиком по налогу на доходы физических лиц и (или) не зарегистрировано в качестве предпринимателя без образования юридического лица;

в) для неработающих членов семьи работник (муж, жена) – справка из органов, осуществляющих пенсионное обеспечение о том, что страховая пенсия по старости и по инвалидности не назначалась;

г) маршрут следования и место использования отпуска;

д) виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

е) справка транспортной организации и примерной стоимости проезда или заранее приобретенные проездные документы; в случае использования личного транспорта предоставляется информация о примерной стоимости проезда.

Выплата компенсации производится исходя из примерной стоимости проезда по маршруту следования от места жительства работника организации к месту использования отпуска работника организации и обратно (согласно справке, выданной транспортной организацией или проездным документам, а в случае проезда личным транспортом – информации о примерной стоимости проезда) на основании представленного работником организации заявления не позднее за 3 рабочих дня до отъезда работника организации и членов его семьи к месту использования отпуска.

Для окончательного расчета работник организации обязан в течение 3-х рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника организации и членов его семьи.

В случае, если средства, выданные работнику организации в качестве предварительной компенсации расходов, превышают фактические расходы работника организации в соответствии с авансовым отчетом, работник организации обязан в течение 3-х рабочих дней с даты представления отчета о произведенных расходах, вернуть организации неизрасходованные средства.

В случае, если работник организации не воспользовался компенсацией в целях проезда к месту использования отпуска и обратно и не предоставил отчет о произведенных расходах, организация в течение 5 рабочих дней со дня истечения срока предоставления отчета о произведенных расходах, предъявляет работнику письменное требование о возврате компенсации.

В случае, если работник организации приступил к работе, а члены его семьи возвращаются позднее, работник организации обязан предоставить отчет о произведенных расходах членов семьи в течение 3-х рабочих дней с даты их приезда.

Компенсация расходов работнику организации предоставляется только по основному месту работу.

6.2. Гражданам, переселяющимся из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, компенсируются расходы, связанные с выездом из указанных мест в размере

произведенных транспортных затрат, включая перевозку личного имущества на основании ст.4 Закона РС (Я) от 09.12.2004 187- 3 № 381-III.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. По решению работодателя, с учетом мнения Профсоюза учреждения производится материальная помощь работникам учреждения согласно локальным нормативным актом (приказом) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ».

6.3.2. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате устанавливается на основании Закона РС (Я) «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» от 18 мая 2005 г. 234-3 № 476-III.

7. Обеспечение условий и охраны труда

Признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, в целях реализации государственной политики в области охраны труда, Стороны обязуются:

7.1. Работодатель:

7.1.1. Выделяет средства на охрану труда, в том числе на специальную оценку условий труда из Фонда социального страхования в размере 20% от суммы страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве;

- проведение обучения по охране труда следующих категорий работников: ответственных по охране труда, руководителей, заведующих структурными подразделениями;
- проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (ПМО);
- реализация мероприятий по приведению уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.1.2. Организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.212 ТК РФ).

7.1.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждении, и профессиональных заболеваний, представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.4. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.5. Обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, обезвреживающими средствами по установленным нормам в случаях, когда их выдача по условиям труда предусмотрена за счет средств учреждения, а также осуществляют выплату доплат за работу во вредных условиях труда (Приложение №1,2).

7.1.6. Организует проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте не реже чем один раз в пять лет (ст.8 ФЗ от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») на соответствие их требованиям охраны труда (ст.211 ТК РФ).

7.1.7. Обеспечивает наличие в учреждении комплектов нормативных правовых актов по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

7.1.8. Привлекает представителей Профсоюза к участию в комиссиях по приемке учреждения к новому учебному году.

7.1.9. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, обучения и проверки знания требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).

7.2. Работники обязаны (ст.214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.3. Мероприятия по охране труда оформляются в соглашении по охране труда. Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных за их выполнение. Внесение изменений и дополнений в соглашение по охране труда производится по согласованию с Профсоюзом. Контроль за его выполнением осуществляется непосредственно руководителем учреждения и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация учреждения обязана предоставить Профсоюзу всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

8. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов профсоюза

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать их деятельности, не допуская ограничения, установленных законодательством прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуют созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждении.

8.1.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.1.3. Предоставлять Профсоюзу по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.
- Профсоюз работников имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

8.1.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы в размере, установленном законодательством (ст. 30, 377 ТК РФ).

8.1.5. Членские взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.2. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию с учётом мнения (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) вышестоящего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя может производиться с учётом мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.2.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.2.3. Члены выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Для выполнения общественной работы председателю Профсоюза предусматривается один методический день в месяц.

8.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- порядок, место и сроки выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

9.4. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

10. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

10.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

10.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

10.7. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Перечень приложений к Договору:

Приложение 1. *Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами*

Приложение 2. *Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, за которые устанавливается доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в размере от 4 до 12 % должностного оклада (ставки). Перечень профессий и должностей, которым производятся доплаты за работу с неблагоприятными условиями труда*

Приложение 3. *Перечень профессий и должностей работников, с ненормированным рабочим днем*

Приложение 4. *Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ»*

Приложение 5. *Положение о дистанционной форме работы в ГБУ РС (Я) РЦ «СУВАГ»*