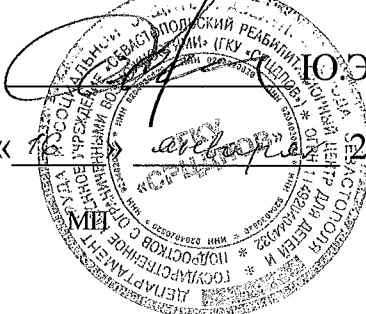


От работодателя:

От работников:

Директор
Государственного казенного
учреждения «Севастопольский
реабилитационный центр для детей и
подростков с ограниченными
возможностями»

Представитель трудового коллектива
Государственного казенного
учреждения «Севастопольский
реабилитационный центр для детей и
подростков с ограниченными
возможностями»


Ю.Э. Емельянов
«16» января 2025 года


А.В. Командиров
«16» января 2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения
«Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями».

на период с «16» января 2025 года по «16» января 2028 года

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения
города Севастополя

Регистровый номер 2230 от "11" февраля 2025 г.

Рекомендации регистрирующего органа _____
(исходящий номер и дата отправленного письма)

Директор Департамента труда
и социальной защиты населения
города Севастополя – член
Правительства Севастополя



Е.А. Сулягина
(подпись)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) разработан в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными правовыми актами в сфере трудовых отношений.
- 1.2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками Учреждения, работодателем и на основе согласованных взаимных интересов сторон.
- 1.3. Сторонами Договора являются:
 - Государственное казенное учреждение «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее по тексту Учреждение) в лице директора, действующего на основании Устава (далее по тексту – Работодатель);
 - работники Государственного казенного учреждения «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее по тексту – Работники), состоящие в трудовых отношениях с Работодателем, в лице представителя трудового коллектива Учреждения (далее по тексту - Представитель работников).
- 1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон и реальности их обеспечения по вопросам организации условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения безопасности условий и требований охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.
- 1.5. Условия Договора распространяются на всех работников Учреждения (в т.ч. на внешних совместителей).
- 1.6. Настоящий Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников Учреждения, установленный законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.7. В период действия Договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положение работников по сравнению с условиями, оговоренными в Договоре, работники содействуют Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм (ст.29, ст.31 ТК РФ).
- 1.8. Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, регламентирующие порядок применения в Учреждении норм трудового законодательства РФ и исполнения Договора. Локальные нормативные акты

не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

- 1.9. Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания, независимо от факта его уведомительной регистрации в органе по труду (ст.43 ТК РФ), и действует в течение трех лет.
- 1.10. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.11. Договор сохраняет свое действие в следующих случаях (ст. 43 ТК РФ):
 - изменение наименования Учреждения, реорганизация, а также расторжение трудового договора с руководителем Учреждения;
 - смена формы собственности Учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
 - реорганизация Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации;
 - ликвидация Учреждения - в течение всего срока проведения мероприятий по ликвидации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 2.1. Трудовые отношения между работником Учреждения и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами.
- 2.2. Трудовые договоры с работниками Учреждения могут заключаться:
 - 1) на неопределенный срок;
 - 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.
- 2.2.1. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником Учреждения ознакомить его под подпись с учредительными документами, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, коллективным договором, а также иными локальными правовыми актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника Учреждения.
- 2.2.2. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работника в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка

условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также обеспечивает своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

- 2.2.3. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.
- 2.2.4. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работникам Учреждения, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в профессиональных образовательных организациях без отрыва от производства, обеспечиваются необходимые условия для совмещения работы с обучением.
- 2.2.5. Работодатель обеспечивает прохождение работниками Учреждения подготовки и дополнительного профессионального образования в порядке и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Департамента труда и социальной защиты населения города Севастополя, с сохранением занимаемой должности и среднего заработка на этот период.
- 2.3. Работодатель организует свою работу в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законодательством о занятости населения, в соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляет мероприятия по обеспечению занятости, предоставлению гарантий и компенсаций работникам Учреждения.
- 2.3.1. При переводе работника Учреждения, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу, за работником сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника Учреждения.
- 2.3.2. В случае реорганизации или ликвидации Учреждения либо сокращения численности или штата работников Учреждения и возможного расторжения трудовых договоров с работниками Учреждения Работодатель персонально и в письменной форме под подпись сообщает об этом работникам

Учреждения, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, также сообщает в письменной форме выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации Учреждения (при ее наличии), а также в орган службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника Учреждения, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников Учреждения, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

- 2.3.3. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель предлагает работнику Учреждения другую имеющуюся работу в том же Учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.
- 2.3.4. При сокращении численности или штата работников Учреждения учитываются нормы статьи 179 Трудового кодекса о преимущественном праве на оставление на работе.
- 2.3.5. Увольнение работников учреждений осуществляют в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами.
- 2.3.6. С письменного согласия работника Учреждение имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника Учреждения, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
- 2.4. Работодатель совместно с Представителем Работников обеспечивает создание и работу комиссии по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

3. ОПЛАТА ТРУДА

- 3.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
- 3.2. Заработная плата работнику Учреждения устанавливается трудовым договором на основании действующего в Учреждении Положения об оплате

труда работников Государственного казенного Учреждения «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», утвержденного Работодателем с учетом мнения Представителя работников.

- 3.3. Порядок и условия применения стимулирующих выплат устанавливаются на основании действующего в Учреждении Положения о материальном стимулировании работников Государственного казенного Учреждения «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», утвержденного Работодателем с учетом мнения Представителя работников.
- 3.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.
- 3.5. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время, исходя из установленного должностного оклада, с учетом повышений должностного оклада, доплат и надбавок, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Севастополя, Типовым положением об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя, Положением об оплате труда работников Государственного казенного Учреждения «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», Положением о материальном стимулировании работников Государственного казенного Учреждения «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», настоящим Коллективным договором.
- 3.6. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.
- 3.7. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 3.8. Месячная заработная плата работников Учреждения, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную

ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

- 3.9. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц, в следующие сроки: заработная плата за первую половину месяца – 23 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца – 8 числа месяца, следующего за расчетным.
- 3.10. Если день выплаты совпадает с выходным, праздничным, нерабочим днем, то заработная плата выплачивается накануне. Выплата заработной платы в декабре текущего года осуществляется не позднее 31 декабря.
- 3.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 3.12. Расчетные листки выдаются работающему персоналу не позднее 8 числа месяца, следующего за расчетным.
- 3.13. Выплаты работникам отпускных и расчета при увольнении осуществляются в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 3.14. Расчет средней заработной платы работников для начисления отпускных, компенсаций за неиспользованный отпуск, за время командировки, дни сдачи крови, дни учебы, пособий по временной трудоспособности, пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1,5 лет и т.п. производится в соответствии с требованиями действующего законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации, при любом режиме работы.
- 3.15. У работников со сменным графиком работы, при суммированном учете рабочего времени, применяется система оплаты труда – должностные оклады. Должностной оклад оплачивается работнику полностью при условии отработки всех смен за месяц в соответствии с графиком дежурных смен. Если работник отработал месяц (смены, предусмотренные графиком) не полностью, то заработная плата ему начисляется пропорционально отработанному времени (по дневной тарифной ставке). В данном случае зарплата выплачивается за рабочие дни, в соответствии с табелем, согласно производственному календарю. Дневная тарифная ставка рассчитывается путем деления оклада на норму рабочих дней по производственному календарю.
- 3.16. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения индексируются в соответствии с установленным постановлением Правительства Севастополя уровнем инфляции.
- 3.17. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы или путем перечисления средств на банковскую карту, указанную в заявлении работником при приеме на работу и открытую на имя работника

в кредитном Учреждении в рамках заключенного между Работодателем и кредитной организацией договора «Зарплатного проекта».

- 3.18. Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).
- 3.19. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Коллективного договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).
- 4.2. 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 у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
 - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, иным лицам, предусмотренным статьями 179, 261 ТК РФ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Режим рабочего времени работников Учреждения регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Представителя работников.
- 5.2. По просьбе работников Учреждения и на основании Трудового кодекса Работодатель может устанавливать режим гибкого рабочего времени и другие удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования Учреждения.
- 5.3. Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых трудовым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.
 - 5.3.1. Привлечение работника Учреждения к сверхурочным работам производится Работодателем в случаях и в порядке, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника Учреждения.
 - 5.3.2. Когда по условиям производства (работы) в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.
- 5.4. В Учреждении отдельным работникам может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя данные работники учреждений могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.
 - 5.4.1. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников, замещающих следующие должности:

- директор;
 - заместители директора;
 - главный бухгалтер;
 - заведующий отделением приема граждан и организации социального обслуживания;
 - заведующий отделением социальной реабилитации и абилитации;
 - начальник хозяйственного отдела;
 - бухгалтер;
 - юрисконсульт;
 - контрактный управляющий.
- 5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.
- 5.6. Для работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными, либо иными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.
- 5.6.1. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени определяется приказом по Учреждению по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".
- 5.6.2. Для медицинских работников Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени согласно раздела VI приложения №1 к Постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 №101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности", устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:
- для врача, в том числе врача - заведующего отделением;
 - для среднего медицинского персонала (медицинской сестры).
- 5.6.3. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.
- Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам Учреждения устанавливается согласно приложению № 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 "О продолжительности рабочего времени

(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями).

Учебная нагрузка в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями). Объем учебной нагрузки, установленный конкретному педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом этим педагогическим работником с Учреждением.

- 5.7. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

- 5.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 5.9. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного

оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

- 5.10. По просьбе работников Учреждения и на основании Трудового кодекса работодатель может устанавливать режим гибкого рабочего времени и другие удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования Учреждения.
- 5.11. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Если по условиям работы предоставление нормированного перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется время для отдыха и приема пищи в рабочее время, который регулируется графиком рабочего времени.
- 5.12. В Учреждении устанавливаются выходные дни: суббота и воскресенье.
- 5.13. Нерабочими праздничными днями являются:
- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы (согласно ст.112 ТК РФ);
 - 7 января – Рождество Христово;
 - 23 февраля - День защитников Отечества;
 - 8 марта – Международный женский день;
 - 1 мая – Праздник Весны и Труда
 - 9 мая – День Победы;
 - 12 июня – День России;
 - 4 ноября – День народного единства;
 - другие праздничные дни, установленные Правительством города Севастополя.
- 5.14. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней - выходной день переносится на следующий день после праздничного рабочий день.
- 5.15. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.
- 5.16. Ежегодный отпуск предоставляется в календарных днях. При этом праздничные дни, предусмотренные статьей 112 ТК РФ в число календарных дней не включаются (ст.120 ТК РФ).
- 5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным приказом по Учреждению, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 5.18. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск отдельным категориям работников по их желанию в удобное для них время:
- работнику, имеющему трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
 - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
 - работнику - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
 - работнику в возрасте до 18 лет;
 - женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
 - работнику, который ранее был отозван из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска;
 - супруге военнослужащего (отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих);
 - работнику, удостоенному высшего звания или награжденным государственным орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России, кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда);
 - лицам, отнесенные к категории ветеранов Федеральным законом от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»;
 - гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;
 - гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
 - гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча;
 - донорам крови и ее компонентов, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России»;
 - лицам, работающим по совместительству (отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе).
- 5.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).
- 5.20. Право на использование отпуска за первый год работы предоставляется работнику по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).
- 5.21. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления

ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков Работодателя.

- 5.22. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней.
- 5.23. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.
 - 5.23.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.
 - 5.23.2. Работникам, замещающим должности педагогических работников, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».
 - 5.23.3. Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.
 - 5.23.4. 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 заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. 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, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации).
- 5.24. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.24.1. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам составляет не менее 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст.117 ТК РФ).

5.24.2. Работникам с ненормированным рабочим днем (за исключением директора Учреждения) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 8 календарных дней (ст.119 ТК РФ). Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в связи с ненормированным рабочим днем для директора Учреждения составляет 7 календарных дней.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5.25. 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.

5.26. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или

- увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
 - в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами РФ и города Севастополя.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

- 6.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:
- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
 - при направлении в служебные командировки;
 - при исполнении государственных или общественных обязанностей;
 - при совмещении работы с обучением;
 - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - в некоторых случаях прекращения трудового договора;
 - в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
 - в области социального страхования, пенсионного обеспечения;
 - в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Работодатель обязуется обеспечить права работников на обязательное социальное страхование, своевременно перечислять средства в страховые фонды (социальный, пенсионный) в размерах и порядке, определенном законодательством Российской Федерации, а также своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для предоставления их в соответствующие фонды. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст. 214 ТК РФ).

- 6.2. При направлении работников в служебные командировки им гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой (ст. 165 ТК РФ).
- 6.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в Учреждениях высшего, среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам

обучения. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы (ст. 165, 287 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

- 6.4. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов определяются ст. 186 ТК РФ и Законом о сдаче крови.
- 6.5. Работодатель предоставляет работникам Учреждения - одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- 6.6. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным

родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

- 6.7. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) Работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).
- 6.8. Материальная помощь выплачивается работникам при наличии фонда оплаты труда для этих целей один раз в год в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления материальной помощи работникам Государственного казенного Учреждения «Севастопольский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями».

7. ОХРАНА ТРУДА

- 7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.
- 7.2. Работодатель обязан обеспечить:
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
 - создание и функционирование системы управления охраной труда;
 - соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего

заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также

доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-,

аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

Мероприятия по охране труда, финансируемые из бюджета города Севастополя на основании бюджетной сметы включают:

- проведение обучения и проверки знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- организацию в установленные сроки периодического медицинского осмотра работников Учреждения;
- проведение предусмотренных нормативными правовыми актами, техническими регламентами проверок и экспертиз приборов, систем и оборудования, защитных средств, обеспечивающих безопасность труда, техники безопасности, пожарной безопасности;
- страхование жизни и здоровья работников, приобретение методической литературы по охране труда, другие мероприятия по охране труда.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.4. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо настоящим Договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.5. Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления гарантий и компенсаций устанавливаются Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются настоящим коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

- 8.1. В целях создания условий для участия представителя трудового коллектива в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе, Работодатель:
- предоставляет Представителю трудового коллектива информацию о деятельности Учреждения;
 - гарантирует возможность участия Представителя трудового коллектива в оперативных совещаниях;
 - учитывает мнение Представителя трудового коллектива по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работников.
- 8.2. В предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования к нему Представителю трудового

коллектива. Представитель трудового коллектива не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту.

- 8.3. Представитель трудового коллектива представляет и защищает права и интересы работников Учреждения участвует в работе комиссий по аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда.
- 8.4. Представитель трудового коллектива вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по вопросам социально-экономического развития Учреждения и регулирование в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель рассматривает в течение 10 рабочих дней по существу предложения трудового коллектива и дает по их поводу мотивированный ответ.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 9.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие настоящего Договора в одностороннем порядке.
- 9.2. Стороны осуществляют проверку хода исполнения настоящего Договора по итогам года и рассматривают их на совместных заседаниях.
- 9.3. Стороны взаимно представляют необходимую имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.
- 9.4. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, и непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания сторонами.
- 10.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Решение о продлении срока действия коллективного договора, сверх установленного первоначального срока, принимается в период его действия по соглашению сторон и оформляется дополнением к коллективному договору.
- 10.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор производятся в порядке, установленном в ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

- 10.4. После подписания Коллективного договора Работодатель размещает текст коллективного договора на официальном сайте, доводит его содержание до всех работников, всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу (под личную подпись работника).
- 10.5. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств по Коллективному договору.
- 10.6. Внесение изменений в коллективный договор, в локальные нормативные акты Учреждения не может ухудшать положение и условия труда работников, предусмотренные настоящим Договором, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации и города Севастополя.
- 10.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем.
- 10.8. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора, стороны проводят собрание трудового коллектива, не реже одного раза в год.