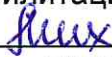


Директор ГАУ «Областной центр  
реабилитации инвалидов»

  
Т.В. Шестакова  
«7» июня 2022 г.



Представитель работников,  
наделенный правом подписи от  
лица работников  
ГАУ «Областной центр  
реабилитации инвалидов»  
 Т.В. Михалева  
«7» июня 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения  
Свердловской области  
«ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР РЕАБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДОВ»

на период с 7 июня 2022 года по 6 июня 2025 года

Утвержден на общем собрании работников  
государственного автономного учреждения Свердловской области  
«Областной центр реабилитации инвалидов»

Протокол № 1 от «7» июня 2022 г.

<b>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО</b> государственным казенным учреждением службы занятости населения Свердловской области «Екатеринбургский центр занятости» 24 „ 06 2022 Запись за № 117-КД
---

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между ГАУ «Областной центр реабилитации инвалидов» (далее – учреждение, работодатель) в лице директора Шестаковой Елены Васильевны и работниками учреждения в лице председателя профсоюзной организации ГАУ «Областной центр реабилитации инвалидов» (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Михалевой Татьяны Владиславовны, представляющего интересы работников.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – закон «О профессиональных союзах»), Отраслевым Соглашением по регулированию трудовых и социально-экономических отношений в сфере социальной защиты населения, социального обслуживания граждан, опеки и попечительства на территории Свердловской области на 2020-2023 годы.

1.3. Коллективный договор распространяется на всех работников ГАУ «Областной центр реабилитации инвалидов», включая работников обособленных подразделений, филиалов учреждения, условия коллективного договора являются обязательными для сторон договора. Дополнения и изменения в коллективный договор в течение срока его действия могут быть внесены по соглашению сторон.

1.4. Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников учреждения, применяются с момента вступления их в силу. В случаях изменения законодательства Российской Федерации коллективный договор действует в части, не противоречащей законодательству.

1.5. Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников учреждения, направлен на контроль за соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации.

1.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения единственным полномочным представителем работников учреждения, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законом «О профессиональных союзах».

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, формируемой по представлению работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год. Обсуждение итогов выполнения коллективного договора происходит по инициативе выборного органа первичной профсоюзной организации путем направления соответствующего уведомления в адрес работодателя в письменном виде.

Стороны коллективного договора, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, размещения информации на сайте учреждения, на сетевых ресурсах, на информационных стендах и др.).

## **2. Трудовые отношения и гарантии занятости работников**

2.1. Трудовые отношения с работниками учреждения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя.

2.2. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными актами и обязательны для выполнения обеими сторонами.

2.3. Работодатель обязуется обеспечить работников работой, обусловленной трудовым договором, в течение срока его действия.

2.4. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель своевременно, не позднее чем за два месяца, информирует выборный орган первичной профсоюзной организации о количестве, должностях работников и сроке их увольнения, а при массовом увольнении работников – не менее чем за три месяца. Критерии массового увольнения определяются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

2.6. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением численности или штата работников, численность работающих регулируется, в том числе за счет мероприятий внутреннего характера, естественного оттока кадров и профессионального обучения (дополнительного профессионального образования).

Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению, свободное время (не более 4-х часов в месяц) для поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

2.7. При сокращении численности или штата работников работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации следующим лицам:

лицам предпенсионного возраста (за пять лет до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости), при отсутствии права на досрочное пенсионное обеспечение по старости;

председателю выборного органа первичной профсоюзной организации до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии;

лицам, имеющим инвалидность, до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости;

лицам, имеющим 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;

лицам, получившим в период работы в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

лицам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.8. Не могут быть уволены по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников) одновременно два работника из одной семьи.

2.9. Работодатель обязан знакомить сокращаемых работников с имеющимися вакансиями при уведомлении о сокращении, при появлении вакансий в период предупреждения и в последний день работы.

2.10. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, проводится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.11. Проекты локальных актов учреждения, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, разрабатываются с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Ведомственные нормативные правовые акты, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, доводятся до выборного органа первичной профсоюзной организации в течение 3-х дней со дня их официального поступления в учреждение.

2.12. Для рассмотрения трудовых споров в учреждении образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации. Работа комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии со статьей 387 Трудового кодекса Российской Федерации и локальным нормативным актом работодателя.

2.13. Работодатель определяет необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации, Свердловской области,

локальным актом учреждения с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при проведении обучения с отрывом от работы. Работодатель при проведении профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения работников вторым профессиям вправе заключать договор о целевой подготовке работника на платной основе за счет средств учреждения с обязательством работника проработать не менее определенного соглашением сторон периода времени, при этом указанный срок не может быть менее 1 (одного) года.

#### 2.14. Работодатель обязан:

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности;

рассматривать информацию выборного органа первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о принятых мерах;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Уставом учреждения, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

#### 2.15. Работники обязаны:

добросовестно исполнять трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором и должностной инструкцией;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

бережно относиться к имуществу учреждения, к имуществу третьих лиц, находящемуся у учреждения, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества;

незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников, других людей, сохранности имущества.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

### **3. Режим труда и отдыха**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени и времени отдыха конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.2. Привлечение работника к сверхурочной работе производится с письменного согласия работника, а в случаях, не предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.5. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. Не допускается привлечение к работе в ночное время и к сверхурочной работе:

беременных женщин;

работников, не достигших возраста восемнадцати лет;

других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.6. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время и к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время и от сверхурочной работы.

3.7. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно. Особенности организации труда дистанционных работников устанавливаются локальным актом учреждения.

3.8. Работникам учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы продолжительностью 28 календарных дней, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 30 календарных дней до наступления очередного календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников учреждения.

3.10. По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.11. О времени начала отпуска работники учреждения должны быть извещены под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

3.13. Обязательными к предоставлению являются отпуска по личным заявлениям работников:

женщинам по их желанию перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у работодателя;

усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

мужчине в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя;

одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, в удобное для него время согласно графику отпусков.

3.14. Работодатель предоставляет работнику, имеющему ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время.

3.15. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.16. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

3.17. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по состоянию здоровья, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

Ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для работников время предоставляются 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. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.18. Работодатель предоставляет работникам дополнительные дни отдыха для проведения профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в порядке, установленном локальным актом учреждения.

#### **4. Охрана труда и здоровья, социальные гарантии и компенсации**

4.1. Работодатель обеспечивает меры по созданию безопасных условий труда и охраны труда, предусматривает мероприятия по улучшению условий труда: обеспечивает безопасные условия и охрану труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации;

обеспечивает обучение и инструктаж по охране труда;

разрабатывает положения, правила, инструкции по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», включает в состав комиссий по специальной оценке условий труда представителей выборного органа первичной профсоюзной организации;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организует проведение 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 (далее – медицинский осмотр). Время прохождения медицинских осмотров, за исключением предварительного, включается в рабочее время, на время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы;

создает условия (оборудует помещения) для приема пищи работниками, организует посты для оказания первой медицинской помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

#### 4.2. Работники обязаны:

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;  
правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;  
проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

4.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации контролирует обеспечение безопасных условий и охраны труда в учреждении. Предложения выборного органа первичной профсоюзной организации об устранении выявленных нарушений охраны труда обязательны к рассмотрению работодателем.

4.4. Работодатель в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» на основании листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией и размещенного в информационной системе Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в форме электронного документа обеспечивает выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за счет средств работодателя из расчета среднего заработка работника.

4.5. Финансовое обеспечение мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации.



4.6. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» выборный орган первичной профсоюзной организации составляет заключение о степени вины работника в связи с несчастным случаем на производстве. Степень вины работника устанавливается комиссией по расследованию страхового случая с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7. В вопросах социального страхования работников работодатель руководствуется Федеральным законом от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

4.8. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно и обоснованно представляет в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации соответствующие сведения о застрахованных лицах.

4.9. Работники имеют право беспрепятственно получать от работодателя информацию о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

4.10. Работодатель оказывает работникам материальную помощь в случаях и порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

4.11. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации содействует проведению досуговых, спортивно-оздоровительных и туристических мероприятий для работников и членов их семей.

4.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации выделяет средства из членских взносов, согласно утвержденной смете расходов и плана работы, для оздоровительных мероприятий членов первичной профсоюзной организации, в том числе на вакцинопрофилактику и закупку витаминов.

4.13. Взаимодействие Работодателя и работника может осуществляться посредством электронного документооборота в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Свердловской области, локальным актом учреждения.

## **5. Регулирование оплаты труда**

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения Свердловской области «Областной центр реабилитации инвалидов» (далее – Положение об оплате труда), разработанным в соответствии с законодательством об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, утвержденным приказом учреждения.

5.2. Положением об оплате труда устанавливаются порядок формирования фонда оплаты труда, определяются перечень, размеры и условия установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

5.3. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, максимальным размером не ограничивается.

5.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) при условии, что указанным работником за этот период полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). При сопоставлении месячной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и

выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) с МРОТ, не учитываются суммы выплат, перечень которых устанавливается Положением об оплате труда. В случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) без учета выплат, перечень которых устанавливается Положением об оплате труда, ниже МРОТ, работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

5.5. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц. Конкретные даты выплаты заработной платы определены Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.6. Заработная плата работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на счет личной карты Национальной платежной системы «МИР». Работник вправе заменить кредитную организацию, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.7. Задержка заработной платы не допускается. При нарушении срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель, в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.8. Работодатель извещает работников о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.9. Расчетные листки выдаются работникам или направляются работникам на указанный ими адрес электронной почты не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

5.10. Работникам учреждения устанавливается компенсационная выплата в размере 30 % от должностного оклада за особые условия труда – работа в учреждении, осуществляющем социальное обслуживание, реабилитацию и абилитацию инвалидов.

5.11. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается компенсационная выплата.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и размер выплаты утверждается приказом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда.

5.12. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

исходя из одинарного размера оклада по замещаемой должности с учетом установленных работнику выплат компенсационного и стимулирующего характера, если работа в выходной (нерабочий праздничный) день производилась в пределах

нормы времени в текущем месяце, установленной работнику по производственному календарю;

исходя из двойного размера оклада по замещаемой должности с учетом установленных работнику выплат компенсационного и стимулирующего характера, если работа в выходной (праздничный) день производилась сверх нормы времени в текущем месяце, установленной работнику по производственному календарю.

5.13. По желанию работника, работавшего 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.

5.14. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере часовой ставки, которая определяется путем деления оклада работника по замещаемой должности с учетом установленных ему выплат компенсационного и стимулирующего характера на норму времени в текущем месяце, установленную работнику по производственному календарю.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.15. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата из расчета 25 процентов часовой ставки, которая определяется путем деления оклада работника по замещаемой должности с учетом установленных ему выплат компенсационного и стимулирующего характера на норму времени в текущем месяце, установленную работнику по производственному календарю.

5.16. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или той же профессии за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема поручаемой работы.

5.17. Перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, учитываемых при оплате за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, устанавливается Положением об оплате труда.

## **6. Работа с молодежью**

6.1. С целью развития кадрового потенциала учреждения, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста молодых работников в возрасте до 35 лет работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации:

содействуют обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников;

проводят конкурсы профессионального мастерства;

организуют стажировку молодых специалистов;

устанавливают по просьбе молодых работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда на работах, где условия труда допускают такую возможность.

## **7. Обеспечение прав и гарантий деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации**

7.1. Работодатель обязуется:

соблюдать права выборного органа первичной профсоюзной организации и содействовать его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и

законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

не препятствовать вступлению работников в первичную профсоюзную организацию;

на основании личных письменных заявлений работников-членов первичной профсоюзной организации ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы производить удержание и безналичное перечисление членских взносов на счет выборного органа первичной профсоюзной организации;

предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации для обеспечения его деятельности в интересах работников оборудованное помещение, средства связи (телефон, возможность пользования электронной почтой);

включать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в коллегиальные органы управления учреждением;

признавать за выборным органом первичной профсоюзной организации преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективного договора;

не препятствовать осуществлению членами первичной профсоюзной организацией контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и реализации права требовать устранения выявленных нарушений;

принимать локальные нормативные акты, касающиеся трудовых прав и гарантий, социальных гарантий работникам, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

освобождать от основной работы председателя первичной профсоюзной организации с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегата в работе конференций Профсоюза и проводимых Профсоюзом мероприятий;

расторгать трудовой договор по инициативе работодателя с председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.2. Должностные лица, виновные в нарушении прав выборного органа первичной профсоюзной организации или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **8. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях**

8.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

8.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

8.4. Настоящий договор подписан в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

8.5. Коллективный договор, заключенный на период с 7 июня 2019 года по 6 июня 2022 года, утрачивает силу с даты утверждения настоящего договора на общем собрании работников государственного автономного учреждения Свердловской области «Областной центр реабилитации инвалидов».

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 13 (тринадцать) листов

Директор ГАУ «Областной центр реабилитации  
инвалидов»

Е.В. Шестакова

«7» июня 2022 года

