

«Работник»
Председатель представительного органа
работников ГАУ АО АОСРЦ «Русь»

«Работодатель»
Директор ГАУ АО АОСРЦ «Русь»

Носова Т.А. Носова



Т.В. Кишко

« 12 » февраля 2024г.

М.п. « 12 » февраля 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения Астраханской области «Астраханский областной социально-реабилитационный центр «Русь» на 2024-2026 годы

Утвержден
на общем собрании работников
Протокол от 12 февраля 2024 г. №2

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении Астраханской области «Астраханский областной социально-реабилитационный центр «Русь» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице Кишко Татьяны Владимировны, директора учреждения;

- работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Носовой Татьяны Анатольевны – председателя представительного органа работников.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.4. Настоящий Договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и законами субъектов РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, направленными на обеспечение социальной защиты работников, с целью установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждения и установлению трудовых гарантий, льгот, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

2. Оплата труда

2.1. Условия оплаты труда работников учреждения установлены в Положении об оплате труда работников государственного автономного учреждения Астраханской области «Астраханский областной социально-реабилитационный центр «Русь» в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Астраханской области «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области» от 09.12.2008 №75/2008-ОЗ и Положением о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания Астраханской области, подведомственных министерству социального развития и труда Астраханской области, утвержденного постановлением Правительства Астраханской области от 04.08.2022 №364-П.

2.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также лиц, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, назначаются по результатам проведенной специальной оценки условий труда. Конкретные размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда или заключению государственной экспертизы условий труда рабочее место признано безопасным, то компенсационные выплаты не производятся.

2.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере в порядке, установленном ст. 153 Трудового кодекса РФ. Конкретный размер оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день определяется Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения Астраханской области «Астраханский областной социально-реабилитационный центр «Русь». По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

При применении суммированного учета рабочего времени (работа по графику) выходные дни предоставляются по скользящему графику, работа в нерабочие праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени и оплачивается дополнительно в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) сверх оклада за день или час работы. В размере не менее двойной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Перечень профессий и должностей работников с суммированным учетом рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Сверхурочная работа может быть компенсирована работнику предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочного, вместо повышенной оплаты.

Сверхурочной работой при суммированном учете рабочего времени является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. При суммированном учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Если сверхурочная работа выполняется по той же трудовой функции, за которую установлены доплаты и надбавки, то они должны учитываться при оплате сверхурочной работы. Если же нет, то такая оплата может рассчитываться только исходя из часовой ставки или оклада.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются приказом директора учреждения.

2.7. С целью повышения стимулирующих функций оплаты труда, и заинтересованности работников в конечных результатах устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Порядок, условия, критерии результативности и качества утверждаются директором учреждения в Положении о стимулирующих выплатах работникам государственного автономного учреждения Астраханской области «Астраханский областной социально-реабилитационный центр «Русь».

2.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, установленной ст. 157 Трудового кодекса РФ. Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.9. Заработная плата работникам выплачивается в денежной форме (в рублях), путем перечисления средств, на основании заявления работника, на лицевой счет или на номер банковской карты работника в порядке и сроки, установленные Трудовым кодексом РФ. Конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Заработная плата руководителю учреждения выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам.

2.10. Каждый работник имеет право получать информацию об оплате труда, о размерах всех выплат и удержаний в отделе бухгалтерского учета учреждения.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Общими выходными днями считать субботу и воскресенье.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени, предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по

результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3, 4 степени либо опасным условиям труда.

3.4. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, по которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, прилагается к настоящему договору (приложение №2).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются 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.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск прилагается к Правилам внутреннего трудового распорядка, по результатам проведенной специальной оценки условий труда (приложение №1).

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена денежной компенсацией. Размер денежной компенсации за неиспользованный отпуск определяется по правилам начисления заработной платы за отпуск.

3.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представительным органом работников, за две недели до начала календарного года и доводится до сведения всех работников. График отпусков составляется с учетом пожелания работника без допущения помех в ходе работы учреждения.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- женщины, имеющие трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов детства;
- любые работники при наличии у них путевок на санаторно-курортное лечение.

3.6. Отзыв работника из отпуска допускается в исключительных случаях и только с согласия работника.

3.7. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

3.8. Работник обязан известить работодателя о временной нетрудоспособности во время нахождения в очередном ежегодном оплачиваемом отпуске.

3.9. Стороны пришли к соглашению, что работники имеют право на беспрепятственное получение дополнительного оплачиваемого отпуска с сохранением средней заработной платы в случаях:

- бракосочетания детей – 1 день;
- бракосочетания работника – 3 дня;
- рождения ребенка (супругу) – 1 день;
- смерти близких родственников (родители, дети, супруги) – 5 дней;
- родителям первоклассников – 1 день.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению с приложением подтверждающих документов.

3.10. В соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми.

3.11. Работникам для прохождения диспансеризации предоставляется право на освобождение от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- на один рабочий день один раз в год – работникам, достигшим возраста сорока лет;
- на два рабочих дня один раз в год – работникам предпенсионного возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет;
- на один рабочий день один раз в три года – остальным работникам, имеющим право на прохождение диспансеризации.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

4. Социальные гарантии

4.1. В пределах субсидий, предусмотренных Законом Астраханской области о бюджете Астраханской области на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам может оказываться материальная помощь, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается в соответствии с Положением о материальной помощи работникам государственного автономного учреждения Астраханской области «Астраханский областной социально-реабилитационный центр «Русь» (приложение №1), с Положением об оказании материальной помощи работникам государственного автономного учреждения Астраханской

области «Астраханский областной социально-реабилитационный центр «Русь», за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечивать безопасные условия труда и санитарно-гигиенические требования, предотвращающие производственный травматизм и профессиональные заболевания;

- финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в учреждении в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- разрабатывать нормативно-техническую документацию по охране труда в учреждении в соответствии с действующим законодательством в сфере охраны труда;

- содействовать обеспечению членов комиссии по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда;

- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

- на время приостановки деятельности учреждения, приостановки работ на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства по охране труда не по вине работника, обеспечить сохранение за ним места работы, должности и среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- провести оценку уровней профессиональных рисков и ознакомить работников с результатами указанной оценки;

- по результатам проведения оценки уровней профессиональных рисков и в соответствии с едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, обеспечить приобретение, прошедших в установленном порядке сертификацию и декларирование СИЗ (специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты) и смывающих средств, и их выдачу работникам;

- приобретение средств индивидуальной защиты осуществляется за счет средств работодателя;

- выдавать смывающие средства непосредственно работнику или обеспечивать их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях;

- обеспечить на работах с вредными условиями труда выдачу работникам бесплатно, по установленным нормам, молока или других равноценных пищевых продуктов, а также выдачу по установленным действующим законодательством нормам лечебно-профилактического питания;

- обеспечить организацию контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- обеспечить условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями законодательства об охране труда;

- обеспечить бесплатное проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников;

- обеспечить обучение, инструктаж и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда;

- обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знаний норм, правил и инструкций по охране труда;

- обеспечить разработку и утверждение инструкции по охране труда для работников с учетом мнения представительного органа работников;

- обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда в учреждении и соблюдении законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством;

- расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- обеспечить включение тематики по ВИЧ/СПИДу в инструктаж по охране труда, а также в программы обучения по охране труда на рабочем месте;

- обеспечить оптимальные условия труда, безопасные для здоровья, в соответствии с положениями конвенции Международной организации труда 1981 г., для предотвращения распространения ВИЧ;

- включать в состав комиссий по охране труда представителей представительного органа работников в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- ставить в известность непосредственного руководителя о выходе из строя (неисправности) средств индивидуальной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

5.3. Работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требования охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

5.4. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день (смену).

6. Участие работников и представительного органа работников в управлении учреждением

6.1. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются в соответствии со ст.53 Трудового кодекса РФ:

- учет мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов в сфере труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающих интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора и других локально-нормативных актов.

6.2. Представительный орган работников имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- ведение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами, настоящим договором.

Представительный орган работников имеет право также вносить по этим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при рассмотрении данных вопросов.

6.3. Обязанности сторон:

Работодатель обязан:

- учитывать мнение представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим договором;
- представлять представительному органу работников информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- в состав комиссии по определению оплаты труда работников учреждения в обязательном порядке включать представителей представительного органа работников;
- в состав комиссии по аттестации работников учреждения в обязательном порядке включать представителя представительного органа работников (ст. 82 Трудового кодекса РФ);
- информировать работников о возможных планах развития и перспективах учреждения;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- соблюдать законы, нормативно-правовые акты о труде и иные локально-нормативные акты.

Представительный орган обязан:

- способствовать успешной деятельности учреждения по выполнению возлагаемых на него задач;
- способствовать соблюдению работниками трудовой дисциплины, качественного выполнения трудовых обязанностей;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников;
- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов трудового коллектива;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений и настоящего договора;
- проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по разработке и заключению коллективного договора;
- принимать меры по предупреждению трудовых споров и их регулированию, способствовать созданию в коллективе благоприятного микроклимата.

Работники обязуются:

- добросовестно и качественно выполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель обязуется:

- не препятствовать вступлению работников учреждения в профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания;

- представлять выборным профсоюзным органам возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.

8. Содействие занятости и развитие кадрового потенциала

8.1. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости, развитию кадрового потенциала и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

8.2. Массовым признается высвобождение 20 и более процентов работников учреждения в течение полугодия.

8.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников руководствуются положениями Трудового кодекса РФ, в том числе:

- соблюдают положения частей 1, 4 ст.261 и частей 1,2 ст. 179;
- предупреждают под роспись каждого работника, подлежащего увольнению, о его предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца.

8.4. Одновременно с предупреждением работодатель предлагает работнику другую работу, при имеющихся вакансиях, с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья, а также нижестоящие должности и нижеоплачиваемые работы, имеющиеся на данный момент. По договоренности сторон работнику в этот период может предоставляться отпуск для самостоятельного поиска работы.

8.5. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численность работающих регулируют, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- перемещения работников внутри учреждений на вакантные подходящие должности (рабочие места);
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять оперативное обучение, высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- введения режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда.

8.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении не менее 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитавшие детей в возрасте до 16 лет без матери.

8.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

8.8. Высвобожденным работникам гарантируются компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

8.9. В целях содействия повышения профессионального уровня работников работодатель берет на себя обязательства по осуществлению повышения квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку работников в соответствии с планами профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников учреждения.

Теоретические занятия и профессиональное обучение могут проводиться в пределах рабочего времени, установленного действующим законодательством для работников.

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров определяется работодателем.

Работники обязуются после прохождения курсов профессиональной подготовки за счет средств работодателя отработать – 1 год, врачи – 2 года.

Работник при получении высшего образования за счет средств работодателя обязуется отработать в учреждении 3 года.

Вопросы прохождения работниками профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации, обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования регулируются настоящим договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, ученическим договором.

В случае если работник, прошедший профессиональную подготовку, переподготовку, получивший высшее профессиональное образование, без уважительных причин не выполняет свои трудовые обязанности, в том числе не приступает к работе или увольняется без уважительных причин, он по требованию работодателя возмещает понесенные работодателем расходы, связанные с прохождением обучения. Уважительность причины увольнения решается работодателем.

8.10. В связи с расположением учреждения в удаленном районе, низким качеством работы общественного транспорта, с учетом мнения представительного органа работников, работодатель организует доставку работников до места работы и обратно служебным транспортом на условиях, предусмотренных локальным актом учреждения.

9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

Ни одна из сторон, заключивших договор, не может в течение установленного срока действия договора, в одностороннем порядке прекратить выполнение, принятых обязательств или вносить дополнения и изменения.

9.2. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляют стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении договора на общем собрании работников.

9.3. В случае возникновения индивидуальных или коллективных трудовых споров, работодатель и представительный орган работников обязуется принимать меры к их урегулированию и разрешению в соответствии с действующим законодательством.

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

9.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

9.6. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работников с настоящим договором.

9.7. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2024 года и действует в течение трех лет. По истечении срока действия, договор по согласованию сторон может быть продлен сроком не более чем на 3 года.

9.8. Настоящий договор сохраняет свое действие в случае изменения названия учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

9.9. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения учреждения настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.10. При смене формы собственности учреждения настоящий договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9.11. При ликвидации учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.12. Стороны договорились, что текст настоящего договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания путем размещения на официальном сайте учреждения <https://rus-src.ru/>.

Приложения к коллективному договору:

1. Положение о материальной помощи работникам государственного автономного учреждения Астраханской области «Астраханский областной социально-реабилитационный центр «Русь».

2. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях.

Согласовано:

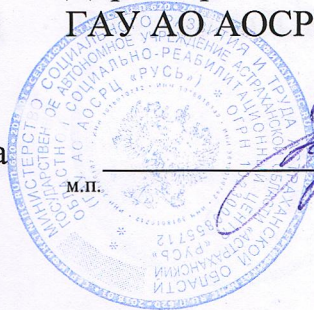
Утверждаю:

Председатель представительного
органа работников ГАУ АО АОСРЦ
«Русь»

Директор
ГАУ АО АОСРЦ «Русь»

Носова

Т.А. Носова



Кишко
Т.В. Кишко

**Положение
о материальной помощи работникам
государственного автономного учреждения Астраханской области
«Астраханский областной социально-реабилитационный центр «Русь»**

1. Настоящее положение является локальным нормативным актом, разработанным с учетом мнения представительного органа работников в целях улучшения социальных гарантий работников учреждения.

2. Материальная помощь может оказываться работникам учреждения в пределах средств, выделенных учреждению в бюджете Астраханской области по фонду оплаты труда в следующих случаях:

- в случае смерти работника в период его трудовых отношений с учреждением (материальная помощь оказывается семье работника) – 8000 рублей;

- в связи с тяжелым материальным положением, в том числе связанным с болезнью сотрудника и близких родственников (дети, супруги, родители), обучением детей и т.д.) – 5000 рублей;

- к очередному отпуску, выплачивается в размере двух должностных окладов (окладов) (при наличии бюджетных ассигнований) в конце текущего года, работникам со стажем работы в учреждении не менее трех лет.

3. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения по согласованию с представительным органом работников. Материальная помощь назначается на основании приказа.

4. Материальная помощь не оказывается работникам:

- работающим по договорам внешнего совместительства;

- находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель представительного
органа работников ГАУ АО АОСРЦ
«Русь»

Директор
ГАУ АО АОСРЦ «Русь»

Носова Т.А. Носова

м.п.

Кишко Т.В. Кишко



**Перечень профессий и должностей работников с ненормированным
рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска в
календарных днях**

№	Наименование должности	Количество дней
1	Первый заместитель директора	10
2	Заместитель директора по общим вопросам	10
3	Заместитель директора по реабилитации	10
4	Главный бухгалтер	10
5	Главная медицинская сестра	10
6	Заведующий отделением социального обслуживания	10
7	Начальник отдела кадров	10
8	Начальник хозяйственного отдела	10
9	Заведующий производством	7
10	Заместитель главного бухгалтера	7
11	Юрисконсульт	7
12	Ведущий специалист по закупкам	7
13	Бухгалтер (расчетной части)	7
14	Механик	3
15	Водитель автомобиля (автобуса)	3
16	Водитель автомобиля	3

